Labour Canada / Travail Canada

annual review

1985-1986

Canada

annual review

1985-1986

Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

Labour Canada Catalogue Number L109-0628/86B

Printed in Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1986
Cat. No. L1-1986
ISBN 0-662-54623-7

acts administered by Labour Canada

The Canada Labour Code
(R.S.C. 1970, c.L-1 as amended by 1970 (1st supplement), c.22; 1970 (2nd supplement), c.17; 1972, c.18; 1974-75-76, c.66; 1976-77, c.28, c.33 and c.54; 1977-78, c.27; 1980-81-82-83, c.47, c.89 and c.121; 1983-84, c.39 and c.40)

Department of Labour Act
(R.S.C. 1970, c.L-2 amended by 1980-81-82-83, c.60)

Fair Wages and Hours of Labour Act
(R.S.C. 1970, c.L-3)

Goverment Employees Compensation Act
(R.S.C. 1970, c.G-8 amended by 1980-81-82-83, c.47)

Merchant Seamen Compensation Act
(R.S.C. 1970, c.M-11 amended by 1970 (2nd supplement), c.19; 1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41; 1978-79, c.11; and 1984, c.41)

Labour Adjustment Benefits Act
(S.C. 1980-81-82-83, c.89 amended by 1980-81-82-83, c.109 and c.169; and 1983-84, c.40)

Canadian Centre for Occupational Health and Safety Act
(S.C. 1977-78, c.29 amended by 1980-81-82-83, c.47; and 1983-84, c.40)

Corporations and Labour Unions Return Act
(R.S.C. 1970, c.C-31 amended by 1980-81-82-83, c.79; and 1983-84, c.40)

Wages Liability Act
(R.S.C. 1970, c.W-1)

jurisdiction

Labour Canada administers federal labour legislation which governs certain aspects of employment in federal works and undertakings.

This jurisdiction covers:

Interprovincial and international
- railways
- highway transport
- telephone and telegraph systems
- pipelines
- canals
- ferries, tunnels, and bridges
- shipping and shipping services

Radio and television broadcasting and cable systems

Air transport and airports

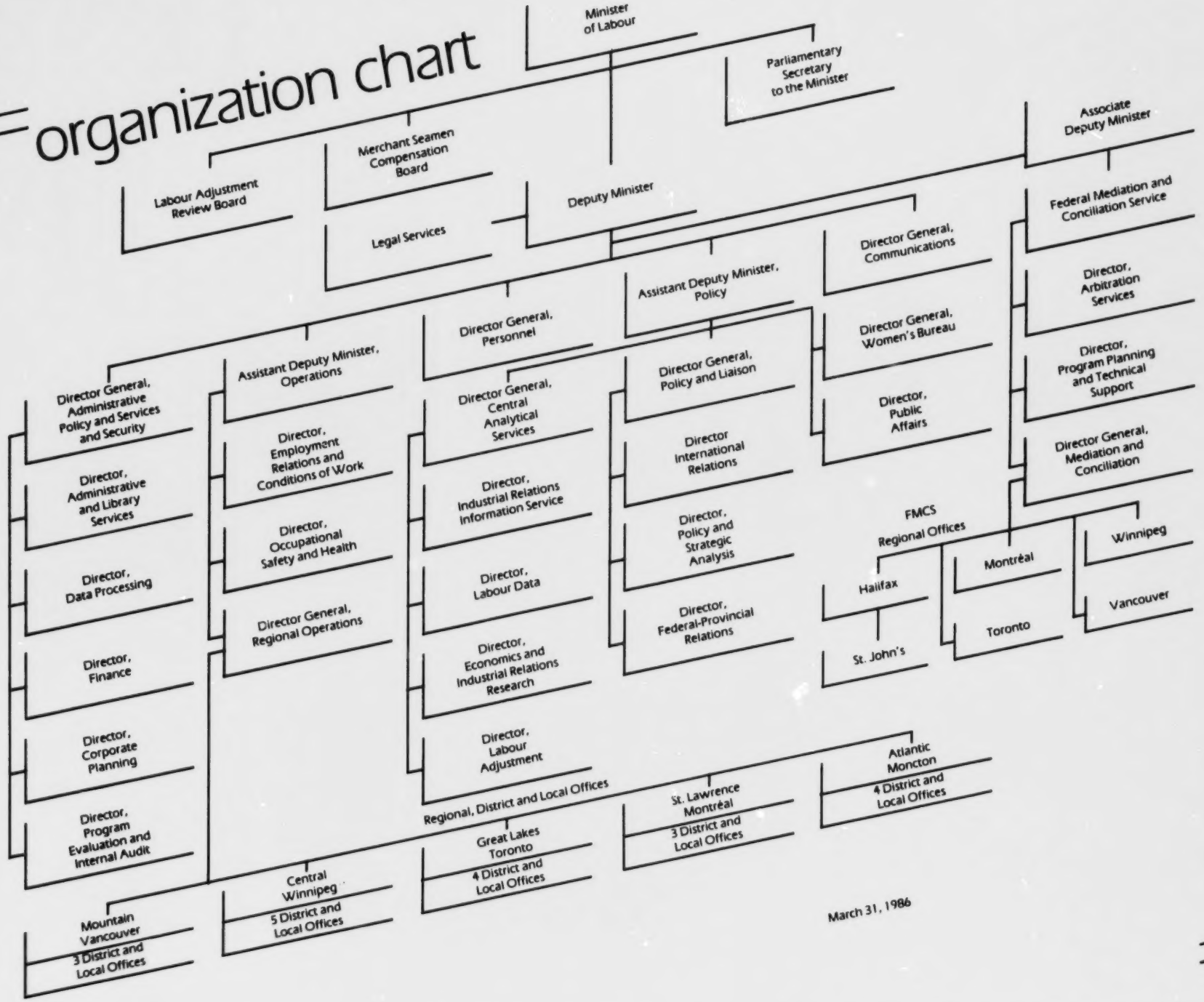
Banks

Grain elevators, feed mills and warehouses, flour mills, and grain seed cleaning plants

Nuclear facilities and uranium mining

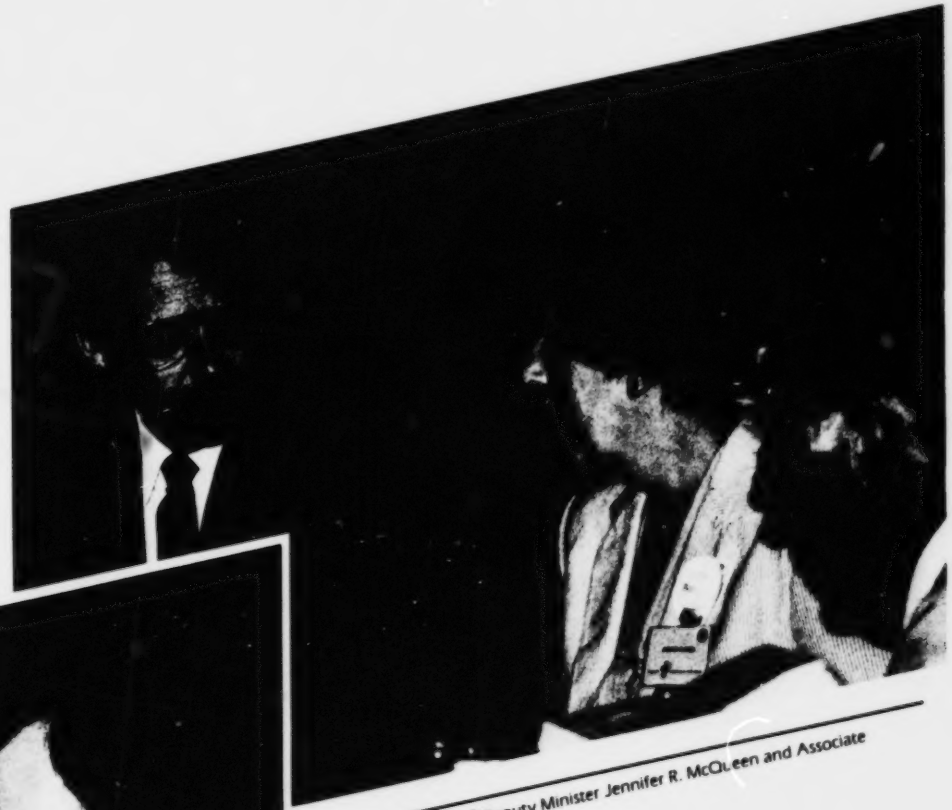
Approximately 40 Crown corporations and agencies

organization chart



March 31, 1986

minister and principal officers



Minister Bill McKnight,* Deputy Minister Jennifer R. McQueen and Associate Deputy Minister William P. Kelly.

Herman P. Hansen, Assistant Deputy Minister, Operations and Gregory Traversy, Assistant Deputy Minister, Policy.

*Effective June 30, 1986, the Honourable Bill McKnight became Minister of Indian Affairs and Northern Development. The new Minister of Labour is the Honourable Pierre Cadieux.

table of contents

Introduction	1
Federal Mediation and Conciliation Service	5
Mediation and Conciliation	7
Arbitration Services	9
Program Planning and Technical Support	10
Operations	11
Occupational Safety and Health	13
Employment Relations and Conditions of Work	17
Regional Operations	21
Atlantic	22
St. Lawrence	23
Great Lakes	25
Central	26
Mountain	28
Policy	29
Central Analytical Services	31
Industrial Relations Information Service	31
Labour Adjustment	32
Economics and Industrial Relations Research	33
Labour Data	34
Policy and Liaison	34
Policy and Strategic Analysis	35
International Relations	35
Federal-Provincial Relations	36
Women's Bureau	36
Public Affairs	38
Communications	39
Administrative Policy and Services	43
Corporate Planning	45
Program Evaluation and Internal Audit	45
Finance	46
Data Processing	46
Administrative and Library Services	47
Personnel	51
Appendix	55
Financial Statements	55
Administration of the Government Employees Compensation Act	57
Injury Statistics	58

introduction

The decade of the 1980s is a period of economic readjustment and restructuring for Canada. Increasingly competitive international markets require that industries improve productivity in order to maintain their position in foreign and domestic trade. To do this they require the co-operation of employees through some very difficult changes.

For example, technological advances, from robot welders to automated telephone systems, offer the opportunity to cut costs while increasing production; but they can also mean lost jobs and low worker morale, especially if changes are introduced without advance notice and consultation with employees.

Labour Canada is the federal department most directly involved in fostering this consultative approach, in promoting stable industrial relations, and in protecting the rights and interests of everyone involved in the world of work. In the fiscal year 1985-86, the department intensified its efforts to promote consultation among labour, business and government on a wide range of socio-economic initiatives; and this work has begun to produce positive results.

A primary focus for Labour Canada in the past year was the introduction of new occupational safety and health regulations pursuant to the revised Part IV of the Canada Labour Code, which was proclaimed into law on March 31, 1986. Part IV of the Code is designed to make Canadian workplaces safer and thus to reduce the enormous costs in human suffering, compensation payments, and lost productivity caused by industrial accidents and injuries. After amendments to Part IV received royal assent in June 1984, it was necessary for Labour Canada officials to revise and update the 21 Occupational Safety and Health Regulations that spell out in detail the standards that employers in the federal jurisdiction must maintain in order to meet the requirements of the Code.

The department considered that in this task it could not, indeed should not, act alone. Employers and employees who work daily with complex machinery or in hazardous conditions are best able to determine in detailed, practical terms the precautions that need be taken. In drafting the new regulations, members of Labour Canada's Occupational Safety and Health Branch consulted frequently with management and union representatives. Thus, when the regulations were completed, officials were confident that they were not only workable but also understood by the employers and workers who are responsible for applying them in the workplace.

Similar consultation took place in the development of a new Labour Canada policy to ensure compliance with the Canada Labour Code in establishments under federal jurisdiction. Like the revised Part IV of the Code itself, which requires management and workers to establish a joint safety and health committee in each workplace with 20 or more employees, the new compliance policy places the primary responsibility on those who are best able to guarantee fair and safe working conditions — the employers, first of all, and the workers themselves. Inspections by Labour Canada will not be eliminated; but all groups consulted agreed that compliance with the law is essential every day, not only during inspections. So joint committees will take over some inspection duties, especially in workplaces where accidents are rare, and employers will be asked to sign assurances of voluntary compliance, a form of self-regulation, which will enable labour affairs officers to concentrate their efforts on industries where the risk is highest or where the past compliance record shows that inspections are needed.

The spirit of co-operation and consultation witnessed in the revision of the Occupational Safety and Health Regulations was seen, too, in the development of the Workplace Hazardous Materials Information System. It is only common sense that people who work around toxic or corrosive chemicals, gases under high pressure, and so on, should know the dangers of these materials and the safety precautions required. But to spell out in detail the requirements for labelling each workplace substance and alerting workers to each hazard proved exceedingly difficult. The worker's right to know the hazards and necessary precautions had to be balanced against the manufacturer's right to protect trade secrets in the formulation of certain materials; as well, the expense and inconvenience for employers and government regulators had to be considered. The extensive tripartite negotiations that led to eventual agreement on the Workplace Hazardous Materials Information System set a precedent for co-operation between management, labour and government. It is a precedent Labour Canada will try to build on through consultation on other, equally important issues.

While the consultative approach to drafting labour regulations is relatively new, in the area of international labour standards and policy, Canadian governments, unions and business organizations have worked together for many years, representing our nation in the work of the International Labour Organization. In March 1986, Canada was host to the Twelfth Regional Conference of American States Members of the ILO, held in Montréal. The Minister of Labour acted as President of this conference, attended by high-level labour officials from more than 30 nations representing North, South and Central America and the Caribbean. For the occasion, Labour Canada commissioned a history of the ILO from a Canadian perspective, which was presented to delegates in English, French and Spanish.

Labour Canada's consistent policy is to involve the labour movement in the key decisions affecting Canada's economic well-being. Several programs are designed specifically to help members of unions prepare to play a meaningful role in this decision-making process. The Labour-Government Employee Secondment Program, for example, enables union officials to take temporary assignments within government, while middle management public servants work for a time in labour organizations. This experience will help future decision makers on both sides to better understand one another's viewpoints and priorities, thus improving communication and prospects for co-operation between labour and government.

Through the Technology Impact Research Fund, a number of grants were made available to labour unions to study the human impact of introducing new technologies to the workplace. This fund, which has been well-received in labour circles, has enabled unions to test for themselves how technical advances influence working conditions, and thus helped them prepare for such changes by negotiating conditions that maximize the benefits for workers while eliminating potential pitfalls.

For the past several years, the department's Labour Education Program has provided financial assistance for unions offering their members training in the collective bargaining system, labour standards and other subjects of concern to organized workers. An independent evaluation of this program, conducted during 1985-86, concluded that the program has been very successful in its goal of fostering a better-informed union membership and thus a smoother, more co-operative labour relations system. Funding for the Labour Education Program, which was scheduled to expire at the end of 1985-86, has now been extended.

One of the most encouraging developments in recent years has been the emergence of the Canadian Steel Trade Conference, which met for the first time in Sault Ste. Marie, Ontario, in May 1985. Labour Canada facilitated this conference with the provision of financial, technical and administrative assistance; but the impetus for labour and management to meet and discuss the challenges facing the steel industry came from the United Steelworkers and the executives of the major steel companies themselves. Together, they set the agenda and

the goals; the discussion was frank and free-wheeling. The first Canadian Steel Trade Conference was judged such a success that a second meeting was scheduled for May 1986. It is expected to become an annual forum for labour, management and government and, perhaps, a model for similar initiatives in other industries.

For over a decade the federal government has offered a series of income support measures for older workers who have been part of large-scale layoffs in particular industries threatened by low-priced foreign competition and technological change. Those most seriously affected over the long term have been the textile and clothing, tanning and footwear industries. Since 1982 Labour Canada, in co-operation with Employment and Immigration Canada and the Labour Adjustment Review Board, has administered the Labour Adjustment Benefits Act, which assists laid-off workers with long service in those industries as well as workers laid off from specified other industries in designated communities across Canada. Through this activity the department has become aware of other industries undergoing structural changes which will inevitably cause greatest hardship to workers with long experience in the industry whose specific skills are no longer required and who are unable to find alternative employment or to benefit from re-training programs.

In order to aid this group of workers, the government announced in its February 1986 budget a proposal for expanded assistance, the Program for Older Worker Adjustment (POWA). As the year in review was concluding, development of this program was proceeding in consultation with all provincial governments. The POWA Program, when in place, is intended to have wider application than its predecessor, the Labour Adjustment Benefits Program.

Encouraging progress was also made in the past year in co-ordinating and reconciling the labour legislation of the various federal, provincial and territorial jurisdictions. In addition to the regular meetings of deputy ministers as members of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL), federal and provincial labour ministers met more than once during the year in efforts to harmonize laws affecting working conditions, minimum wages, and other labour-related matters across the country.

While focussing on efforts to improve Canada's economic performance through co-operation among labour, industry and government, Labour Canada has been mindful of its responsibility to protect the human rights of individual workers. Canada is signatory to a number of international anti-discrimination accords, and both the Canadian Human Rights Act and the Canada Labour Code commit the government and employers under federal jurisdiction to a policy of guaranteeing equal pay for work of equal value, regardless of the sex of the employee. Labour Canada's Equal Pay Division has completed a study of pay practices among federal jurisdiction employers and has begun to educate employers, as well as the department's field staff, on the meaning and application of the law. Employers will be expected to evaluate jobs and eliminate pay inequities that are attributable only to an employee's sex. This new proactive approach under the Canada Labour Code is an important complement to pay equity procedures under the Human Rights Act, which depends upon individual or group complaints to initiate action.

While the Equal Pay for Work of Equal Value Program addresses only pay discrimination based on sex, the department's affirmative action program seeks to redress historical inequities in hiring practices that have discriminated against women, handicapped persons, Natives and other visible minority groups. This program within the department is one step toward ensuring that all Canadians have equal access to jobs for which they are qualified.

federal mediation and conciliation service

Canada's collective bargaining system makes it possible, in unionized workplaces, for the vital questions of wages, benefits and working conditions to be decided by those most directly affected — employees and employers together, through their bargaining agents. When a compromise cannot be negotiated, however, the system allows for an ultimate test of strength — a strike by employees or a lockout by the employer. Such a work stoppage, or the threat of it, can precipitate the solution of a labour dispute where further negotiation seems pointless. But strikes and lockouts can cause disruptions and hardships for the public as well as for the parties involved in the dispute.

In order to minimize these harmful effects and promote labour peace in the federal labour jurisdiction, the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) provides the assistance of professional conciliators during contract negotiation and arbitrates disputes over the interpretation or application of collective agreements while they are in force.

The Canada Labour Code permits the Minister to exercise discretion in the handling of labour disputes. Acting on the advice of the Associate Deputy Minister of Labour, who directs FMCS, the Minister may 1) appoint a conciliation officer from the staff of FMCS; 2) appoint an independent conciliation commissioner or board; or 3) decide against conciliation.

During the past year, staff at headquarters and the six FMCS field offices handled a greatly increased caseload while maintaining a high success rate. Through intensive mediation and conciliation efforts, collective agreements were reached without work stoppages in a number of key transportation and communication industries including both major railroads and the Canada Post Corporation.

While dispute resolution is the operational focus of FMCS, its Program Planning and Technical Services Branch advises officials of Labour Canada and other government departments on the labour relations implications of a variety of new initiatives and legislative proposals, such as privatization of Crown corporations and the transfer of federal programs in the North to the territorial governments.

federal mediation and conciliation service

mediation and conciliation

The primary role of the Mediation and Conciliation Branch is to prevent and resolve collective bargaining disputes in the federally regulated private sector. These responsibilities are met in a variety of ways. Resolution of disputes is accomplished through the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners, and mediators. The preventive mediation program aims to assist unions and management in building constructive collective bargaining relationships and resolving problems before they become bargaining issues. Where necessary, industrial inquiry commissions are appointed to analyse problems that affect labour stability within an industrial sector. The branch investigates allegations of bargaining-related unfair labour practices and attempts to resolve the issues giving rise to the complaints.

The Mediation and Conciliation Branch also administers a First Contact Program to provide labour and management groups entering a bargaining relationship for the first time with an overview of the collective bargaining process and the services offered by FMCS.

During 1985-86, Mediation and Conciliation handled a total of 406 disputes, including 91 carried over from the previous fiscal year. In addition to being the second highest caseload figure ever recorded, this represents a 43.5 per cent increase over the previous year. At fiscal year end, 284 cases had been finalized, with 91.9 per cent resolved without work stoppage. One hundred and twenty-two sets of negotiations were continuing at various stages of conciliation or mediation at fiscal year end.

The majority of the cases handled in 1985-86 involved various employers in the transportation industries. Disputes involving interprovincial or international trucking or bus operations accounted for 31 per cent of the year's caseload. Disputes related to the air, water and rail transportation sectors constituted 27 per cent of the caseload.

The year saw the renegotiation of every major collective agreement in the railway industry, involving CN, CP, and various short-line railways. As a result of intensive mediation and conciliation assistance provided by FMCS, all of the major railway collective agreements had been renewed without a work stoppage by the end of the fiscal year.

Disputes involving the major air carriers also required extensive FMCS involvement. As expected, the deregulation of air fare and route administration in Canada prompted air carriers to demand concessions from their employees at the bargaining table. These demands, and efforts by the unions to resist concessions, created a difficult environment for collective bargaining.

In the water transportation sector, FMCS was involved in a total of 47 disputes. One significant dispute involved the St. Lawrence Seaway Authority and the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers representing operations and maintenance personnel. A work stoppage in this industry during the heavy traffic period prior to the close of navigation on the St. Lawrence Seaway would have serious repercussions for international trade and Canada-U.S. relations. Intensive conciliation and mediation efforts, and ultimately the intervention of W.P. Kelly, Associate Deputy Minister of Labour, were required to assist the parties in reaching an agreement without work stoppage in October 1985.

Road transportation disputes, which numbered 125, represented the largest portion of the total FMCS workload. Settlements reached with mediation assistance included those between the Outaouais Regional Community Transport Commission and the Amalgamated Transit Union and between the Motor Transport Industrial Relations Bureau of Ontario and five locals of the Teamters.

Canada Post was in negotiation with its various unions almost constantly during the fiscal year. FMCS assistance was required in a number of disputes in the postal sector, with special attention being given to negotiations involving the 19 bargaining units represented by the Public Service Alliance of Canada and to those between Canada Post Corporation and the Letter Carriers' Union of Canada.

FMCS was also called upon to deal with disputes in other industrial sectors, including 50 disputes in the broadcasting industry, 16 disputes in the grain handling industry, 18 disputes involving longshoring, and 17 disputes in the mining sector. A particularly significant dispute involved the B.C. Terminal Elevator Operators Association and the Grain Workers Union. A work stoppage was avoided as a result of the intervention of the Minister of Labour and Associate Deputy Minister of Labour with the Elevator Operators and subsequent meetings with the chief negotiators of both sides.

Mac Carson, Industrial Relations Consultant, and Lori Fish, Program Research Officer, FMCS, demonstrating MARS (Mediation Arbitration Records System).

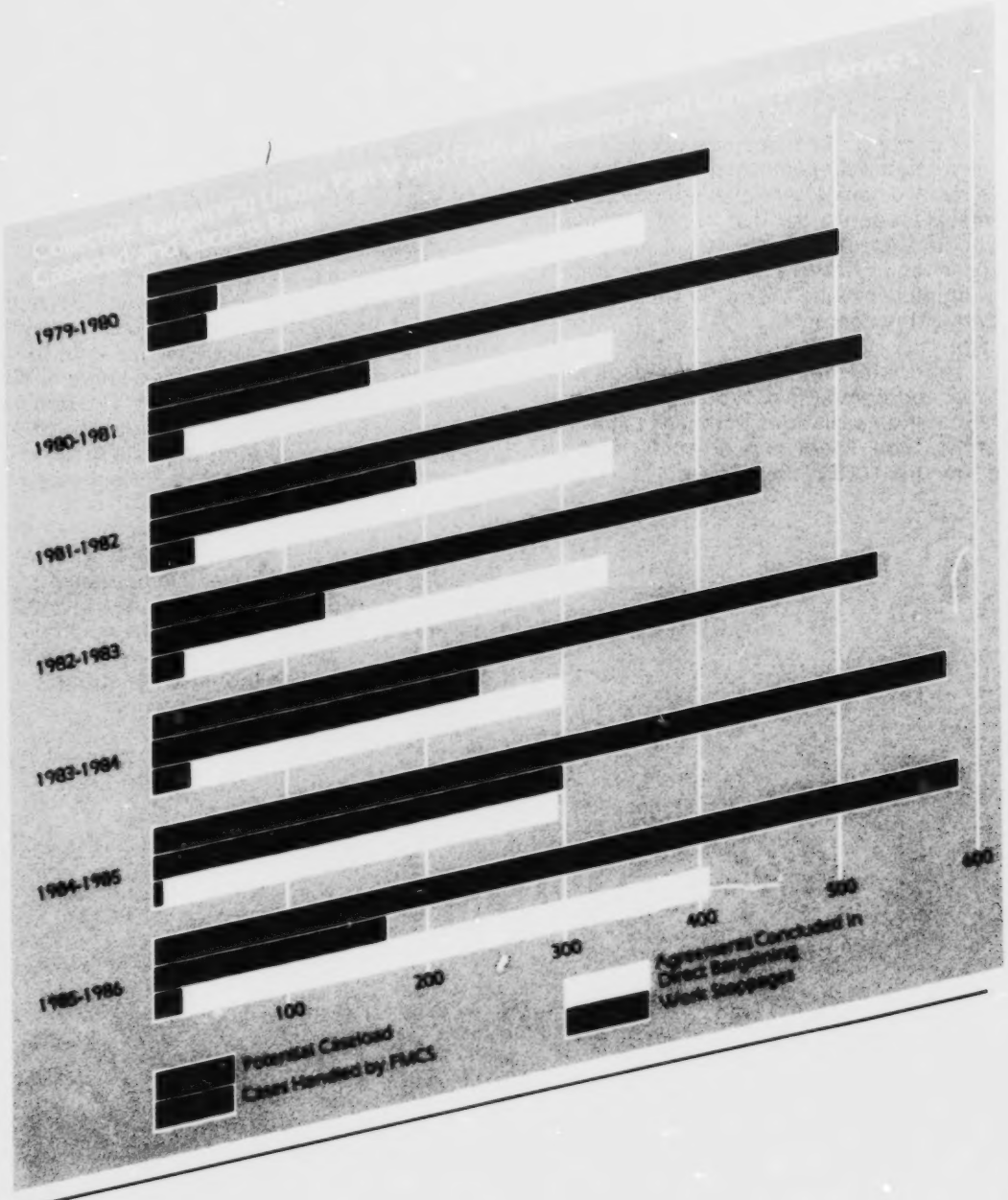
In the broadcasting industry, a long-standing dispute involving a strike of approximately three years was finally resolved during 1985-86. In December 1985, an agreement was reached with mediation assistance between Radio CHNC in New Carlisle, Québec, and Le Syndicat des employés de CHNC representing 12 employees of the radio station.

During the fiscal year, there were 43 requests for ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board about alleged bargaining-related unfair labour practices. Of the 43 applications, 32 were finalized during the year. Of those finalized, four were withdrawn by the parties, three lapsed when applicants did not respond to the request for compliance with section 7 of the Canada Industrial Relations Regulations, 13 were resolved with assistance from Mediation and Conciliation officers, and ministerial consent was granted in 12 cases. As of March 31, 1986, 11 requests were pending.

In addition to providing effective third-party assistance in collective bargaining disputes, the branch continued preventive mediation activities during the fiscal year with eight assignments. First Contact assignments were undertaken in 68 newly certified bargaining relationships, involving officers from all six regional offices and headquarters.

arbitration services

The Arbitration Services Branch administers the ministerial appointment of grievance arbitrators and arbitration board chairpersons pursuant to Part V of the Canada Labour Code. Arbitrators appointed in these cases hear grievance disputes arising out of the interpretation, application or alleged violation of collective agreements. During 1985-86, Arbitration Services handled 128 such requests, including a considerable number of cases involving multiple grievances.



Arbitration Services also administers the ministerial appointment of adjudicators to resolve complaints of alleged unjust dismissal lodged under Part III of the Canada Labour Code. During the fiscal year, 140 of these requests were made by or on behalf of employees who are not represented by a bargaining agent.

In addition, the branch processes ministerial appointments of arbitrators for group termination situations pursuant to Part III of the Code. There were no such requests during the 1985-86 fiscal year.

program planning and technical support

The Program Planning and Technical Support Branch is the research arm of the Federal Mediation and Conciliation Service. Through its operationally oriented research, the branch supports third-party efforts to resolve and prevent labour-management disputes in the federal jurisdiction. The branch also assists the Associate Deputy Minister of Labour by conducting analysis to aid in the development of government policies affecting industrial relations.

The research program of the branch includes the study of collective bargaining trends, institutional arrangements, and statutory and non-statutory procedures to determine their implications for the functioning of the Canadian industrial relations system.

operations

Fair wages and hours of labour; safety and health; access to jobs; information on laws and regulations; and forums in which managers, workers, and governments can discuss union and socio-economic issues and reach better mutual understandings — these are the responsibility of the Operations Program. Operations enforces labour laws for workers and employers, provides assistance, information and technical advice, and implements federal policy.

In 1985-86, Operations concentrated on preparing for the proclamation, on March 31, 1986, of the amendments to Part IV of the Canada Labour Code. This required extensive consultation with the companies and unions served by the department. A second major achievement was the development of Labour Canada's new compliance policy for Parts III and IV of the Code. This policy asks employers and workers for voluntary compliance with the provisions of the legislation and the regulations, and is a dramatic departure from earlier approaches to enforcement. Operations sponsored a successful National Management Conference held in Cornwall, Ontario, in January 1986, to explain the concept to managers. Program staff also prepared a number of audio-visual aids, brochures, and manuals, ran seminars for field staff on the Code amendments and the compliance policy, and developed operational procedures for Parts III and IV under the watchful eye of the Working Group on Compliance/Enforcement.

operations

occupational safety and health

Toxic chemicals, powerful machines, dangerously high noise levels, radiation from video display screens — the Occupational Safety and Health Branch (OSHB) works to protect Canadians from employment hazards like these and to compensate them when injuries or illnesses occur. OSHB's first concern in the past fiscal year was the revision, in consultation with labour and employers' groups, of the Occupational Safety and Health Regulations of the Canada Labour Code, Part IV. A second important project was the development of a national information system for identifying hazardous materials in the workplace.

The Occupational Safety and Health Branch is responsible for developing policies and programs that 1) improve occupational safety and health in the federally regulated jurisdiction and 2) provide employment injury compensation for federal government employees. OSHB headquarters supports field officers in the delivery of these programs. The branch also offers highly specialized, technical information about safety and hygiene engineering, program development, occupational medicine, client education, and employment injury compensation.

As a developer of safety and health policy and programs, OSHB consults with the department's regional staff and labour and management groups such as the Canadian Labour Congress and the Federal Employers, Transportation and Communications, Organization. As well, it co-operates with provincial agencies through the Occupational Safety and Health Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation. Members of the branch also participate in several standards-development committees of the Canadian Standards Association.

In 1985-86, the first priority of OSHB was revising the Occupational Safety and Health Regulations issued pursuant to the Canada Labour Code, Part IV. The amended Part IV and the revised regulations were proclaimed on March 31, 1986; they apply to the federal private sector plus the public service of Canada.

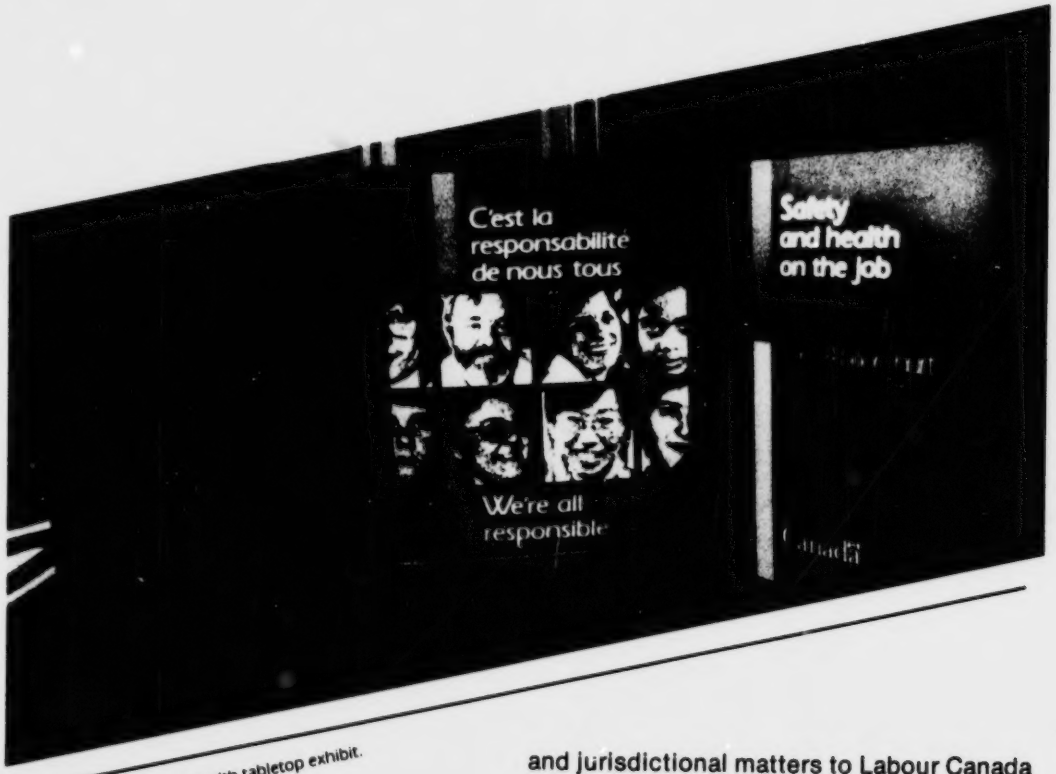
Marie Rochefort of the Industrial Hygiene Laboratory.

OSHB is co-ordinating a federal-provincial initiative to develop and implement a national information system for identifying hazardous materials in the workplace. The project is being undertaken in consultation with industry and labour groups.

During the year, Senior Medical Consultant services were provided by National Health and Welfare Canada, which was called upon to advise on topics ranging from noise to toxic fumes to video display terminals and on occupational health related policies and illnesses generally.

Program Research and Development Division

The Program Research and Development Division works with regional staff to plan, develop and prepare occupational safety and health legislation and regulations. It also determines the need for, establishes, and co-ordinates departmental policies and programs related to the safety and health of workers.



Occupational Safety and Health tabletop exhibit.

The division conducts research into such programs, prepares employment injury and illness statistics, and analyses their significance for the federal jurisdiction and the Canadian milieu. Finally, the division offers information, advice and interpretation on occupational safety and health, legislative, and jurisdictional matters to Labour Canada regional staff, to employers and workers subject to Part IV of the Canada Labour Code, and to other government organizations.

Legislation and Regulations

The amendments to Part IV of the Canada Labour Code, which received royal assent in June 1984, required a major revision and restructuring of the 21 Occupational Safety and Health Regulations issued pursuant to

the Code. The Program Research and Development Division consulted in detail with representatives of labour and management in the overhaul of these regulations, which were proclaimed on March 31, 1986. At the same time, the revised Part IV came into force in the existing jurisdiction and, for the first time, in the federal public service.

Also during 1985-86, the division began to develop, again with extensive consultation, industry-specific occupational safety and health regulations relating to the operation of ships, aircraft and trains and to petroleum exploration and development in certain Canada Lands. Part IV of the Code will be proclaimed with respect to this expanded jurisdiction during 1986-87, when the new regulations have been completed.

Programs

Medical data collected from approximately 7 300 grain elevator workers were analysed in the first three-year cycle of Labour Canada's Environmental and Medical Surveillance Program. A draft report on this phase of the study has been circulated for internal review.

Approximately 7 500 physician's reports have been received for the program's second three-year cycle.

Accident Reporting System

Employers with five or more employees subject to the Canada Labour Code, Part IV, or the Government Employees Compensation Act are required to report accident data to Labour Canada. In order to analyse the data more efficiently, the division undertook to code the narrative information contained in the accident investigation reports for use in a computer machine-readable storage system. Approximately 18 000 accident investigation reports have been coded and entered to date.

Technical Services Division

The Technical Services Division provides regional staff with assistance ranging from scientific advice to laboratory services. This assistance is provided by industrial safety, hygiene and mining engineers and the staff of the industrial hygiene laboratory.

In the past year the division provided technical advice on the revision of the regulations issued pursuant to Part IV of the Canada Labour Code. It purchased 25 kits to be used for responding to occupational safety and health complaints. The kits will be distributed to every district and regional office. The division assisted the regions in 54 technical surveys and provided regional staff with sampling equipment so they could evaluate occupational health hazards and analyse samples from these surveys. The laboratory provided 348 instruments and analysed 685 air and bulk samples from 139 investigations. The most common complaint concerned indoor air quality. The division maintained and calibrated all of the department's technical survey equipment.

Finally, it answered approximately 1 100 enquiries from departmental officers, safety and health committees or representatives, labour representatives, employers, and others on safety and health matters.

Injury Compensation Division

Employment injury benefits for employees of the federal public service and most Crown agencies are provided under the Government Employees Compensation Act. The Injury Compensation Division organizes, promotes and develops this program in conjunction with the department's regional offices. The Nielsen Task Force recommendations on workers' compensation benefits were received late in the year and these will be studied in the next fiscal year.

The Merchant Seamen Compensation Act, which provides workers' compensation benefits for certain seafarers employed on ships registered in Canada, is administered by the Merchant Seamen Compensation Board, composed of three senior federal government officers who are appointed by order of the Governor-in-Council. The Injury Compensation Division provides the secretariat for the board, and the chief of the division acts as its secretary. The board held one meeting and two special hearings during the year. It reviewed the monetary benefits provided by the Act and directed an upgrading of all monetary benefits early in the next fiscal year.

The Government Employees Compensation Act provides workers' compensation benefits for 350 000 employees of the federal government. These workers are employed by 120 departments and agencies throughout Canada and in foreign countries. Most workers report claims directly to the department's regional offices; claims from employees locally engaged to work abroad are sent to and adjudicated by the Injury Compensation Division. This division was granted honourary membership in the Association of Workers' Compensation Boards of Canada. An officer of the division attended a meeting of that association, as well as a meeting of the International Association of Industrial Accidents Boards and Commissions (IAIABC), of which the division is a member, and provided the IAIABC and other groups with information on Canadian workers' compensation.

The division continues to administer the Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations on behalf of the Solicitor General of Canada. In 1985-86, it made recommendations to the Solicitor General for changes in the regulations which, when implemented, will make the administration of the system more efficient. The division awarded benefits totalling $49 000 to 14 inmates during the year.

Tony Mercredi, LAO trainee, Ottawa District Office.

Education and Technical Information Division

The Education and Technical Information Division helps operational staff deliver the occupational safety and health and injury compensation programs across Canada. It co-ordinates the design of programs, and the production of materials, for client education and information. The division also helps

train labour affairs officers (LAOs) by co-ordinating the preparation or revision of occupational safety and health training materials, in conjunction with the National Training Co-ordinating Committee. In the past year, the division added occupational health training materials to the LAO training program. It also co-ordinated the development of training packages for safety officers in the extended jurisdiction. It prepared materials to assist regional staff with presentations to clients on Code revisions. A film on accident investigation entitled *So It Won't Happen Again* was completed and is now available through offices of Labour Canada and the National Film Board.

The Education and Technical Information Division also co-ordinates the publication of materials for the Occupational Safety and Health Branch. During the past year, the branch produced eight publications and drafted nine others, which will be printed in 1986-87. Generally speaking, the materials prepared by the division are intended to increase public awareness that workplace accidents have serious financial and human ramifications, to outline ways of reducing accidents and hazards, and to promote a system of shared responsibility for safety in the workplace.

Occupational Safety and Health Information Centre

This centre provides information and technical advisory service for departmental employees, safety and health committees or representatives, employers, labour representatives, and government departments. The technical information officer answers a wide variety of questions through library searches and a computerized information service. During the past fiscal year, the centre replied to about 900 requests on workplace hazards and ways to deal with them. More than 60 per cent of these inquiries were answered within five working days.

employment relations and conditions of work

As a worker, you need a safe workplace, decent benefits and working conditions, and good relations with your employer. As an employer, you need information on and sometimes technical assistance in providing these things, protection of your own rights, and good will from your employees. These matters are the concern of the Employment Relations and Conditions of Work Branch.

There are many elements that serve to determine the environment in which Canadians work. Two of the most important (and of particular significance in the non-unionized sector) are the legal labour standards setting minimum conditions of work and the usually less formal, but often equally vital, relations that employers and employees establish between themselves.

Among the conditions of work governed by minimum standards in the law are hours of work, wages, paid vacations and holidays, child care leave, sexual harassment, and termination of employment. In these and other important aspects of employment a certain minimum treatment must be accorded the employee. In many cases, these are further enhanced by negotiated collective agreements. No collective agreement or set of laws, however, can deal with all the frictions that develop in the workplace. This is why the working environment needs to be further improved by good relations between employer and employee, and why government is concerned with assisting their establishment. The more discord that can be removed by adequate standards or by good employment relations, the less chance there will be serious industrial unrest.

The Conditions of Work Division and the Equal Pay for Work of Equal Value Division operate programs based on legislation within the federally regulated private sector,

primarily Part III of the Canada Labour Code. The Conditions of Work Division is responsible for developing adequate labour standards. The Equal Pay Division promotes compliance with legislation that makes it illegal in paying employees to discriminate on the basis of sex.

In addition, the branch continues to participate more widely in Canadian industrial relations through its non-legislative programs. While one of these programs, Quality of Working Life, was cancelled at the end of the fiscal year, participation in non-legislative initiatives will continue. The Labour Education Division assists in the education of labour's current and future leaders. The branch will also contribute to undertakings such as the department's compliance policy, which stresses voluntary compliance by enterprises under Part III of the Canada Labour Code. This approach reflects a philosophy of providing assistance where it may prove effective, but otherwise interfering as little as possible in the development of constructive relationships between employers and employees.

Equal Pay Division

This year, the Equal Pay Division gave Labour Canada's field officers basic training on how to implement equal pay programs. As well, it prepared publications, materials, and an advanced training course on the voluntary compliance education program.

The goal of Labour Canada's Equal Pay for Work of Equal Value Program is to promote increased voluntary compliance with the equal pay principle and so eliminate sex discrimination in pay practices within federal jurisdiction industries. The program is delivered in three phases: information collection and analysis; field officer education; client education and promotion of voluntary compliance.

In 1985-86, the program focussed on in-house training of field staff and on preparing publications and material designed to educate employers and help them identify discriminatory pay practices. This material will be available and in use early in the new fiscal year.

In 1985-86, the division completed phase two, basic training of Labour Canada's field officers, in preparation for delivery of the third phase, client education and promotion of compliance. It also developed an advanced training course, which will be provided for selected field officers so they can offer technical assistance to clients who are implementing equal pay for work of equal value.

Conditions of Work Division

In 1985-86, the Conditions of Work Division concentrated on two things: developing policy and instructional aids on the new compliance policy; and producing seminars and educational materials on the labour standards amendments which came into effect March 1, 1985.

The compliance policy represents a dramatic departure from earlier modes of enforcing legislation because it emphasizes voluntary compliance by workers and employers. The amendments to the labour standards provisions of the Canada Labour Code, Part III, include new standards on sexual harassment and improvements to existing standards on parental leave, among other provisions. In addition, the division began analysing policy options for an improved wage recovery system for employers covered by Part III of the Canada Labour Code. Planning was also begun on the proposed comprehensive review of Part III regulations. As well, members of the division

participated in departmental committees on employment relations issues such as employment equity and part-time work.

Two pieces of legislation are the main concern of the Conditions of Work Division: Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) and the Fair Wages and Hours of Labour Act. The first establishes minimum standards for workers employed upon or in connection with the operation of any work, undertaking or business that is within the legislative authority of the Parliament of Canada. These standards cover hours of work, minimum wages, annual vacations, general holidays, child care leave, sexual harassment, group and individual termination of employment, severance pay, garnishment, bereavement leave, timely payment of wages, sick leave, and protection against unjust dismissal. The Fair Wages and Hours of Labour Act applies to workers on federal government construction projects and regulates the hours of work and the wage rates. The division plays a staff role in the administration of the legislation by regional officials.

The Conditions of Work Division is also responsible for planning and developing new and revised labour standards legislation and policies pursuant to Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act. These standards are designed to protect employees from unfair treatment and exploitation while improving their conditions of employment by providing them with a share of the benefits resulting from improvements in Canadian industrial relations. The division provides policy direction and program support for regional directors in the administration of labour standards legislation and in the planning and development of compliance information programs. It is also represented on the Labour Standards Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation.

Labour Education Program

If you are a union member, you face heavy demands because of the complexity of modern industrial relations. The Labour Education Program assists members of the labour movement in gaining the skills and knowledge they need to respond adequately to these new demands and responsibilities. In 1985-86, the program provided funds for over 100 000 union members, one third of them women, to take part in educational activities. It awarded 21 bursaries for advanced studies. An independent evaluation of the program in 1985 found "a substantial increase in the availability and quality of labour education in Canada" and observed that many union members become more active and effective after taking labour education courses.

Labour Canada's Financial Assistance Program for Labour Education makes funds available to the unions to provide educational services for the nearly 3.6 million workers represented by legally constituted labour organizations in Canada. This funding has contributed significantly to the expansion of many existing union educational activities and has stimulated the implementation of several new programs developed by the labour movement.

Over 100 000 active members of the labour movement participate in such activities each year, including union leaders, officers, shop stewards, committee members and rank and file members of the unions. The unions select candidates for the courses on the basis of their ability to apply what they learn to fulfilling their responsibilities in the labour movement and the community. Some of the subjects covered most often in the labour studies activities are union administration, leadership training, collective bargaining, safety and health, and women in the workplace.

The government provided over $6.7 million in contributions for labour studies in 1985-86. The distribution to six central labour organizations and 92 independent unions, representing a total membership of 3 554 321, was calculated on the basis of $1.84 per member. The program also awarded bursaries (maximum $5 000 each) to 21 individual union members so they could pursue advanced studies or develop training aids in labour-related fields.

A comprehensive evaluation of the program's activities was conducted by independent consultants in 1985 on behalf of Labour Canada. The evaluators observed that "the labour education funds have resulted in a substantial increase in the availability and quality of labour education in Canada. Access to the labour education system has been widened, the number and variety of courses have increased, and a wide range of course materials and teaching aids has been developed. The number and qualifications of instructors have also improved substantially." The evaluators also observed that many union members have become more active and effective, in both union and community affairs, since taking labour education courses, and have moved into positions of leadership in various organizations and community activities. This is evidence that the Labour Education Program is achieving its objective of developing a better informed union membership and a more responsible leadership of the unions in Canadian society.

1985-86 contributions

Canadian Labour Congress	$4 291 456
Canadian Federation of Labour	397 465
Confederation of National Trade Unions	386 387
Canadian Conference of Teamsters	163 212
Centrale de l'enseignement du Québec	160 624
Centrale des syndicats démocratiques	105 892
Independent unions (92)	1 109 991
Individual union members (21 bursaries)	92 724
Total	$6 707 751

Quality of Working Life Program

The Quality of Working Life (QWL) Program, which was launched by Labour Canada in 1978, was terminated March 31, 1986, due to budgetary constraints. Through this program the department has promoted and supported the development of programs within organizations through which employers, unions and employees might work together to improve their workplaces. QWL has financially assisted organizations undertaking such joint programs, particularly for initiatives designed to produce: greater employee participation in workplace decision making; more satisfying jobs; better physical working conditions; and employee well-being in the context of changing technology, ergonomic considerations, and the organization of work.

During its life, the program formed part of the department's strategy for promoting responsible labour-management relations

and the well-being of working Canadians. Program objectives have encompassed improvements in labour-management relations, employee work satisfaction, and organizational productivity and effectiveness. Initiatives promoted by QWL to support these objectives have included those designed to raise awareness of the benefits of joint processes; to equip managers, union officials and employees with requisite knowledge and skills; and to develop private institutions and structures supportive of workplace change projects. To do this, QWL has produced publications, sponsored conferences and workshops, developed and presented training courses, and financially supported the establishment of regional centres equipped to facilitate work change programs within organizations at the local level. The Quality of Working Life Program also actively supported private initiatives in these various areas during the 1985-86 fiscal year.

regional operations

Not every Canadian lives in Ottawa, as Labour Canada's Regional Operations group well knows. Regional Operations delivers the department's programs (other than those of the Federal Mediation and Conciliation Service) across Canada through five regional and 19 district offices. In the Atlantic Region, the main thrust continued to be education of workers and employees, especially on the vital matters of safety and health. In the St. Lawrence Region, a major highlight was the signing of an administrative agreement between Labour Canada and the Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec (CSST). In the Great Lakes Region, Labour Canada, the Province of Ontario, and York University joined in a conference to honour the quality of working life studies of Professor Eric Trist, bringing together participants from around the world. In the Central Region, 260 seminars on reducing back injuries reached almost 5 000 employees. The Mountain Region concentrated on educating workers and employers on the amendments to the Canada Labour Code, and on setting up safety and health committees.

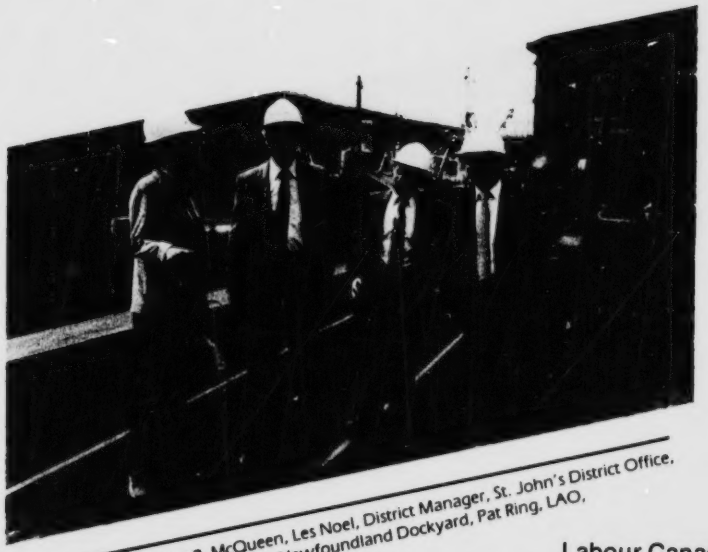
The five regional directors are responsible to the Director General of Regional Operations at headquarters. They investigate, monitor and enforce legislation, standards and regulations. They maintain regular contact with management and union representatives with a view to improving labour relations. They also provide counselling, advisory services and assistance for activities such as the establishment of joint safety and health committees and the development of Quality of Working Life and Labour Education projects.

Labour Canada's regional offices conduct programmed inspections, investigate complaints of individual employees with respect to working conditions and, where employers have violated the regulations, recover lost wages for the workers involved. Most complaints from employees who feel they have been dismissed without just cause are resolved locally; however, a small proportion must be referred to an adjudicator whose judgment is binding.

Safety officers in the regional offices carry out programmed inspections to ensure safe and healthy workplaces and investigate complaints of unsafe or unhealthy conditions. Where a condition of danger is found to exist the employer may be compelled to cease the dangerous operation immediately and correct the condition. Safety officers, where they think it necessary, investigate industrial accidents reported to them. They also conduct technical surveys to monitor such health hazards as excessive noise, grain dust or asbestos in the workplace.

Regional offices also administer the Government Employees Compensation Act, which provides financial assistance for federal government workers unable to work due to injuries sustained on the job.

In addition, regional offices offer consultative services and promote departmental policies designed to improve the climate of labour relations in Canada.



Deputy Minister Jennifer R. McQueen, Les Noel, District Manager, St. John's District Office, Bob Simms, Assistant Manager of the Newfoundland Dockyard, Pat Ring, LAO, St. John's District Office.

Atlantic Region

The four Atlantic provinces are served by district offices in Halifax, Moncton, Sydney and St. John's and a regional office located in Moncton, N.B. The Sydney office, a mine inspectorate under the direction of the Chief Inspector of Mines, administers the Coal Mines Safety Regulations related to the operation of the Cape Breton Development Corporation.

The main activity throughout the year continued to be client education. In addition to the nearly 2 000 contacts made by Labour Canada representatives to deal with specific client complaints and/or other issues, the region made extra efforts to promote accident prevention programs and to convince both employers and employees to accept their responsibilities for safety and health and conditions of work in their shared workplaces.

These efforts consisted of special presentations, individual contacts and, in many cases, assistance to clients in establishing safety and health committees. Over 255 of these committees were established and/or assisted in the region throughout the year. Health issues are becoming increasingly prominent, and regional staff conducted approximately 80 technical surveys throughout the region.

Labour Canada also sponsored and participated actively in such special events as a search conference in Nova Scotia dealing with "The Future of Organized Labour" and a "Productivity Improvement Through Better Labour Management Co-operation" conference in New Brunswick. Once again, the region was a co-sponsor of the PEI Labour Management Council Annual Conference, dealing this year with the topic of "Technological Change and Its Impact on PEI". These forums provided employers, employees and government officials alike with an opportunity to learn, exchange ideas, and discuss ways of working toward the resolution of common concerns.

The Labour Education Program continued to assist unaffiliated unions in the region in meeting their members' training needs. The Quality of Working Life Program continued to promote improved communications between employers and employees at every level. One of the major activities supported in this area was the establishment of a two-year "Quality of Work Life Facilitator Training Program in the Maritimes" at the Institute of Public Affairs at Dalhousie University.

Through sustained efforts at every level of the public and private sectors throughout the region, labour affairs officers stressed the importance of employers and employees voluntarily complying with the requirements of Parts III and IV of the Canada Labour Code. Programmed activities such as inspections were often directed to sectors of higher risk in an effort to maximize prevention and solicit greater participation from the workers themselves in the resolution of workplace issues.

St. Lawrence Region

The St. Lawrence Region covers the entire province of Québec, and is composed of three district offices (one in Québec and two in Montréal) and headquarters in Montréal.

Various interventions under the Conditions of Work Program allowed more than 144 employees to recover a total of $96 147.82, consisting primarily of severance pay, annual vacation pay, and wages. In addition, the region's labour affairs officers settled 165 unjust dismissal complaints; as a result three employees were reinstated and 50 others received compensation totalling $563 077.12.

In the field of occupational safety and health, grain-handling operations at the Port of Montréal were subjected to a spot check during which all elevators and handling devices were inspected. Five hundred workers in this priority sector were affected. The St. Lawrence Seaway also underwent a spot check, which elicited the direct involvement of management, labour and the safety committee and led to specific recommendations for safety and health improvements.

Normand Aubry, LAO, Québec District Office, conducts an inspection at the Port of Québec with a representative of la Compagnie Arrimage du Saint-Laurent.

Various technical analyses were performed at Air Canada, Via Rail and CNR in an effort to develop action plans for the control of dangerous substances such as carbon

monoxide and asbestos fibre. The region initiated meetings with the Maritime Employers Association to provide information on recent amendments to Part IV of the Code and related regulations as they pertain to the longshoring industry.

The region participated in a variety of events relating to occupational safety and health, including the province's annual safety and health week, CBC's safety and health information week, and accident prevention week at CNR. Moreover, information booths were set up at two exhibitions, one dealing with career development (Salon des carrières et professions) and one aimed at small business (Salon de la petite et moyenne entreprise).

The region also assisted in the production of Labour Canada's film on accident investigation procedures, *So It Won't Happen Again*. The film has been well received by both management and labour.

In the context of other legislative activities, such as the program to familiarize clients with amendments to the Canada Labour Code, the region held 12 information sessions at Labour Canada's offices for 116 employers and unions. These were attended by 253 individuals representing more than 100 000 workers. Another 30 sessions were held on various employer and union premises.

Labour Canada made contributions totalling $241 201 to 15 independent unions and four union members in the form of bursaries under the Financial Assistance Program for Labour Education. This amount does not include assistance to central labour congresses in the region.

As this was the final year of the Quality of Working Life Program, the region decided not to direct its energies toward long-term projects but to focus instead on smaller-scale projects. Thus, the region undertook 17 special interventions, which included promotional activities and advisory and consultative services to help clients identify problems and needs and prepare appropriate programs to deal with them. Despite its decision to focus on short-term projects, the region gave financial support to five new projects, and ensured monitoring, follow-up, control, and evaluation for 10 other projects begun during the preceding fiscal year.

As part of Labour Canada's compliance/enforcement project, the St. Lawrence Region established a regional communications plan that provides for two-way consultation and feedback with staff. The recommendations made by regional employees will greatly improve the relevance and practicality of the various operational procedures examined. Other such co-operative efforts are planned for the coming year.

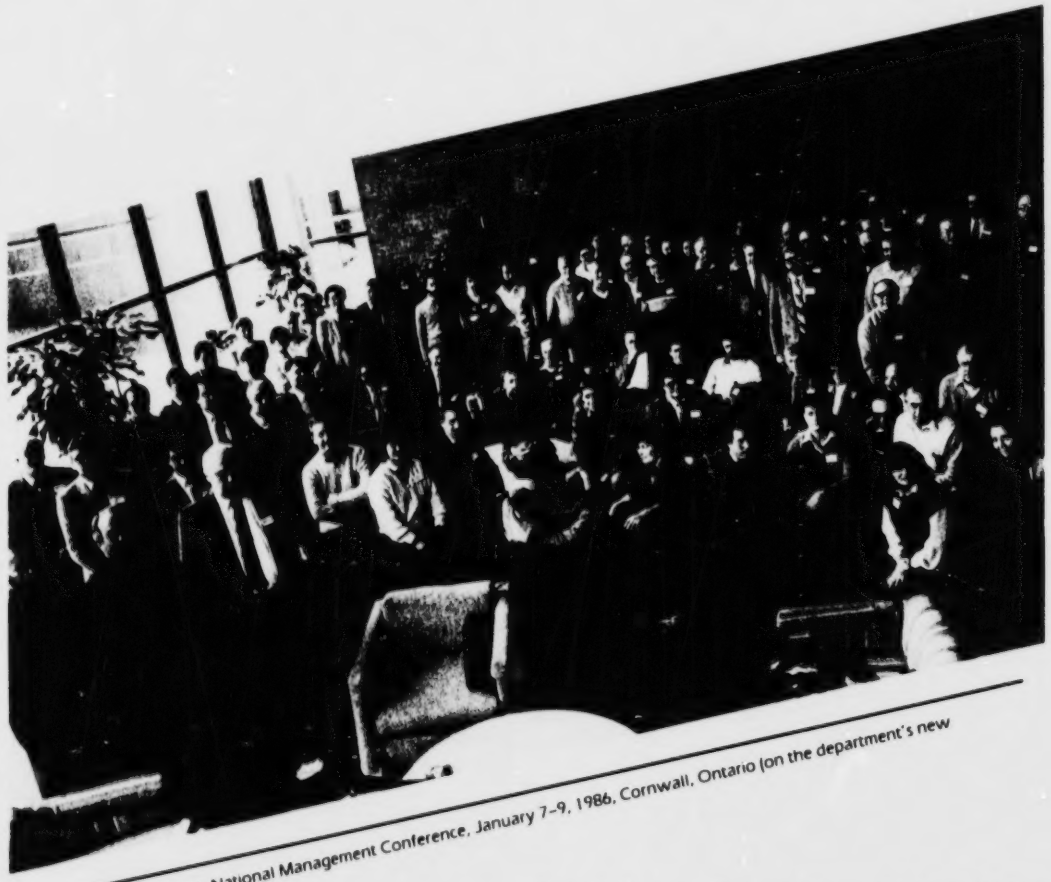
A major highlight of fiscal year 1985-86 was the signing of an administrative agreement between Labour Canada and the Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec (CSST), designed to protect both the interests of federal civil servants subject to the Government Employees Compensation Act and those of the federal government.

Great Lakes Region

The Great Lakes Region covers all of Ontario except the northwestern part of the province. Regional headquarters is in Toronto, and district offices are located in Toronto (two), Ottawa, and London.

Although there has been a general improvement in the economic well-being of Ontario since 1984-85, complaints under the provisions of Part III of the Canada Labour Code have not declined. In 1985-86, 889 such complaints were registered by individual workers, and the investigations carried out by labour affairs officers substantiated more than 50 per cent of these complaints. By year end, $473 447.41 had been recovered for 454 employees.

In addition, labour affairs officers handled 160 complaints of unjust dismissal. They were successful in enabling the reinstatement of two employees to their former positions and effected cash settlements for 41 others in the total amount of $169 704.98. Where officers were unable to effect settlements, the majority of such cases were referred to the Minister for adjudication.



Operations Program's First National Management Conference, January 7–9, 1986, Cornwall, Ontario (on the department's new compliance policy).

Most work done by the region in the field of occupational safety and health has been concerned with workplace inspections, although activity in counselling and complaints was also heavy. The inspections and complaints resulted in 278 violations of the Canada Labour Code or its regulations being identified and corrected. During the review period, the region held seminars for both employers and employees to explain major amendments to Part IV of the Code and, at the same time, to reinforce the expanded "right to know, to participate and to refuse dangerous work" provisions for employees. In this same vein, increased emphasis was given by labour affairs officers to working

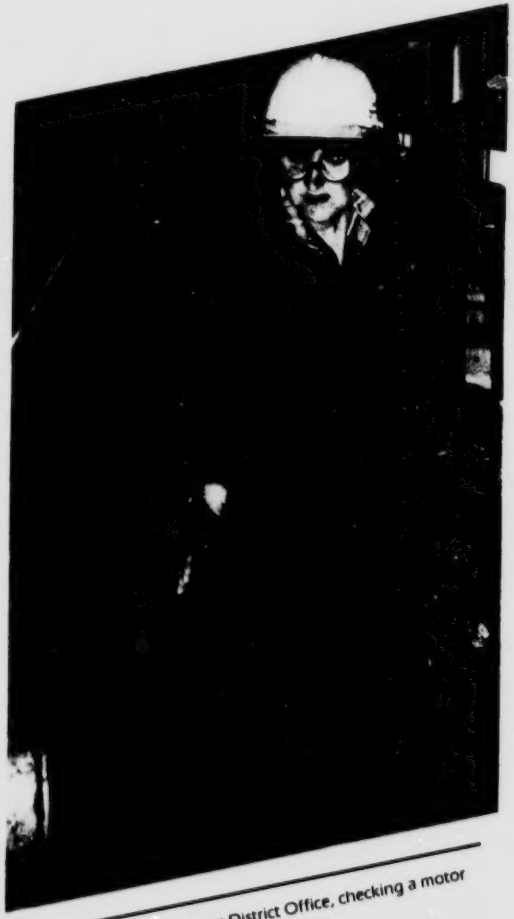
with the members of safety and health committees in various workplaces. All officers of the region were involved directly or indirectly in the formulation of compliance procedures for the department as a whole.

There was also intensive activity in non-legislative programs, particularly in the processing of labour education funding applications and in the promotion of quality of working life endeavours. The highlight of these endeavours in QWL was a gathering sponsored by Labour Canada and supported by the QWL Centre of the Ontario Ministry of Labour and the Action Learning Centre of York University, which brought together exponents and practitioners of QWL from around the world. The conference took as its theme "Explorations in Human Futures", honoured the work done in this field by Prof. Eric Trist, and examined future directions for theorists, practitioners and governments among others. The conference, held in Orillia in September 1985, was considered by participants to have been successful in providing a useful forum for debate of issues and even more successful in generating ideas for work on the next generation of issues to come.

Central Region

Labour Canada's Central Region includes Northwestern Ontario, Manitoba and Saskatchewan. The regional office is located in Winnipeg, with district offices in Regina, Saskatoon, Thunder Bay and Winnipeg (two).

Regional occupational safety and health personnel met several times with two client employers to develop safety programs. Saskatchewan Wheat Pool is developing a general safety program for country elevator operations, while the Whiteshell Nuclear Research Establishment is in the process of developing procedures for work in forested areas.



Sylvia Cassie, LAO, Winnipeg District Office, checking a motor in a grain elevator to see that it is spark-free.

Central Region has been following up on the Environmental and Medical Surveillance Program in the Grain Industry by conducting meetings with the grain companies involved and reviewing their progress in dust control and medical monitoring.

For the fourth consecutive summer two occupational therapy students conducted the Back Injury Prevention Program for Central Region. The goal of the program is to reduce the incidence of back injuries. While gaining valuable skills and experience themselves, these two young people reached 4 493 employees in 260 seminars. They offered an interesting and educational presentation of good back care techniques. Feedback from clients has been positive, as evidenced by several requests from clients including some from outside federal jurisdiction.

OSH personnel participated in client education seminars during the last year, most notably the first annual Manitoba Safety Council Seminar and the Winnipeg Labour Council Weekend School. These two seminars, held in March 1986, provided them with a good opportunity to discuss with clients all aspects of the new Canada Labour Code, Part IV, proclaimed March 31, 1986.

Labour Canada representatives and officials from Manitoba Workplace Safety and Health are currently developing regulations to ensure a comprehensive safety plan for employees at Hudson Bay Mining and Smelting in Flin Flon, Manitoba.

Combined with the normal flow of Part III complaints, there are increasing numbers of employers challenging traditional interpretations of Part III of the Code as they relate to negotiated provisions in collective agreements. Under "Challenge '85", the region hired a second-year law student to research and collate legal opinions, decisions and judgments relating to federal labour legislation.

Central Region has promoted the Quality of Working Life Program through contributions to organizations, unions, community groups and educational institutions. With Labour Canada assistance the Cooperative College of Canada established a Centre for Organization Design, through which cooperative enterprises in Western Canada can learn about QWL principles and incorporate them in their operations. Similarly, the Manitoba Federation of Labour and the Niagara Institute co-sponsored a QWL learning event called "Unions and the Future". QWL initiatives were also undertaken by the University Hospital in Saskatoon and the Women's Health Clinic in Winnipeg.

The Labour Education Program financially assisted 10 independent labour organizations in the region. In addition, five university students undertaking labour studies programs received bursaries through the Labour Education Program.

The Government Employees Compensation Unit continued its efforts to promote the rights of federal government workers to injury compensation. Programs such as the "Teddy Bear" motif poster, an envelope stuffer explaining proper procedures, and rights and responsibility seminars were useful tools for briefing the department's clientele.

Mountain Region

The Mountain Region includes British Columbia, Alberta, the Yukon and the Northwest Territories. Regional headquarters is located in Vancouver, with district offices in Edmonton, Calgary and Vancouver. Resident officers are also located in Whitehorse, Prince George, Kelowna and Lethbridge.

The amendments to the Canada Labour Code, Parts III and IV, coupled with the extension of the jurisdiction of Part IV, have dictated a concentration of effort and resources on this area. Client educational seminars and training have been conducted throughout the region on a priority basis to ensure that clients understand their new obligations to move towards voluntary compliance or self-regulation. The region sees compulsory safety and health committees as a most important vehicle to attain these goals.

The region's educational efforts in the area of unjust dismissals have shown very positive results in spite of the economic downturn, which has resulted in an accelerated rate of layoffs and dismissals.

Jean Plane, LAO, Vancouver District Office.

This economic downturn has also had a profound effect in the construction industry, resulting in considerable activity with respect to the Fair Wages and Hours of Labour Act. The emergence of the non-union contractor in B.C. and to a greater degree in Alberta has drastically altered the wage rates and work classifications. This has resulted in efforts now under way to make the necessary revisions in these two areas to ensure fair and equitable standards that reflect the current situation.

The Injury Compensation Unit processed over 6 000 injury claims under the Government Employees Compensation Act and recovered $196 000 through third-party settlements. The unit also conducted a number of seminars on claims procedures for public sector employers.

Under the department's Labour Education Program, 23 unaffiliated unions representing over 156 360 members applied for financial assistance. Labour Canada grants to these unions exceeded $285 738.

policy

The Policy Program co-ordinated Canada's hosting of the Twelfth Regional Conference of American States Members of the International Labour Organization (ILO) in Montréal, for which the Minister acted as President. The Public Affairs Unit helped to organize the first Canadian Steel Trade Conference — a significant initiative by labour and management in the troubled steel industry to meet for consultation and co-operation. In a third important project, the Women's Bureau arranged a seminar on equal pay for work of equal value which enabled 50 executive officers of major federally regulated companies to learn more about Labour Canada's equal pay program.

The Policy Program has three main functions: to manage programs that offer funding and services to groups and individuals; to advise officials on labour policy and publish data and discussion papers on policy options; and to co-ordinate the department's relations with external organizations, including provincial governments, international organizations, and the Canadian private sector.

Policy played a major role in planning the Program for Older Worker Adjustment (POWA), announced in the February 1986 budget, which will meet the urgent social need for income support for older workers involved in major layoffs who have few prospects for re-employment. Also, the Labour-Government Employee Secondment Program enabled public servants to work for a period in labour organizations and trade union staff to take temporary assignments in the civil service, increasing understanding on both sides.

Finally, the Technology Impact Research Fund sponsored independent studies and projects by labour organizations, academic institutions, and women's groups dealing with the human and social aspects of technological change in the workplace.

policy

The collection, analysis and publishing of a wide range of data and information about the course of collective bargaining make Central Analytical Services a valuable resource for negotiators, labour and business officials, journalists, students and others interested in labour relations. The branch's research and policy studies in labour economics provide both facts and insight to guide all involved — government, labour and business — in making the decisions that shape industrial relations in Canada.

A related responsibility of the branch is the management of the Labour Adjustment Benefits Act, one of the principal components of the government's overall labour adjustment plan.

Industrial Relations Information Service

Parties involved in collective bargaining must be well-informed about current labour trends, rates of pay, benefits, and related developments. Filling that need is the principal task of the Industrial Relations Information Service (IRIS), which serves as a kind of one-stop shopping centre for information relating to collective bargaining and other industrial relations matters. Clients, primarily trade union and management practitioners, are put in contact with the appropriate officer, who prepares a tailor-made response after reviewing federal, provincial and private sources of information.

Since the program started in 1981, the number of requests has grown from about 1 500 per year to over 2 400 in 1985-86.

IRIS undertakes extensive promotional work to ensure that key players on the industrial relations scene are informed of the service. This includes an active program of exhibits at trade union, management and other industrial relations conferences.

Labour-Government Employee Secondment Program

This program enables public servants to work temporarily in trade union organizations and full-time trade union staff to take temporary assignments in the public service. Offering such a unique career opportunity to talented individuals should break down some of the barriers to good communication that still exist between organized labour and the government. Over time it will create a small cadre of senior staff on both sides of the labour-government equation who have a level of understanding of the aims, roles, and objectives of the other that can be gained only by actual experience in the alternative environment.

To date there have been 23 assignments. Most are still in progress. Every major central labour body (Canadian Labour Congress, Canadian Federation of Labour, Centrale des syndicats nationaux) and every major trade union with a broad national membership is involved as either a host or a sponsor, as are a wide range of government departments and central agencies.

Three interesting cases which, taken together, partially illustrate the range of assignments are those of Judy Barrie, Akivah Starkman, and Mark Mueller.

Ms. Barrie, a senior officer with the Federal Economic Development Co-ordinator's office in Toronto, is on assignment with the United Steelworkers of America, working closely in an advisory role with the union's top elected officer, Gérard Docquier.

Participants in the Labour–Government Employee Secondment Program. L. to R. Denis Lupien, Wendy Dawes, Bob Fitzgerald, Raylene Chudey.

Mr. Starkman, a full-time representative of the Canadian Union of Public Employees, is working with the Department of Regional Industrial Expansion on matters pertaining to technological change and the impact of the labour climate on investment.

Mr. Mueller, formerly Director of Labour Canada's Economics and Industrial Relations Research Branch, is working with the Newfoundland Fishermen's Union on a host of fishing industry problems under the direction of the union's president, Richard Cashin.

The Secondment Program was established in 1984-85 for a three-year period and is scheduled to expire at the end of fiscal year 1986-87. However, a full review and evaluation of the program, undertaken in 1985-86, recommended that the activity be continued by Labour Canada on a permanent basis. As the fiscal year drew to a close, plans for continuation were being developed for Cabinet consideration.

Labour Adjustment

The Labour Adjustment Branch was established during 1985-86 to manage and develop policy for the department's labour adjustment programs. These programs provide last-resort income maintenance for certain older workers who are victims of major layoffs and have no prospect of re-employment.

Fiscal year 1985-86 was a busy one for the Labour Adjustment Branch. The government extended benefits to workers in various industries in seven newly designated Canadian communities. Approximately 6 000 laid-off workers currently receive benefits under the program. About 85 per cent are residents of Québec, while 12 per cent live in Ontario. Former workers in the textile and clothing sectors make up about 76 per cent of claimants, 8 per cent worked in footwear and tanning. The remainder, about 16 per cent, are older workers from various designated industries in 11 communities across Canada. In another important development,

recent amendments to regulations under the Labour Adjustment Benefits (LAB) Program will allow recipients to receive full benefits while their pension funds remain in trust. The output of the branch in these areas has benefited many Canadian workers.

The support given to laid-off older workers through the Labour Adjustment Benefits Program is limited to those with lengthy work records in particular industries and regions threatened by low-priced foreign competition and technological change. Developing and interpreting the eligibility criteria for the program, and monitoring the need for such programs in other industries and regions, make up an important part of the branch's responsibility. The office also responds to requests for LAB designations from employers and unions and distributes information on the program to the public, employees and employers, unions and business organizations, academics, interest groups, and members of Parliament and provincial legislative assemblies.

Since the LAB Act was passed in 1982, expenditures under the program have grown from $9.4 million per year to almost $60 million in 1985-86. The number of individuals receiving LAB benefits has also increased, from 765 in March 1982 to approximately 7 000 at the end of fiscal year 1985-86. Expenditures and the number of claimants are expected to peak over the next few years.

The experience gained through the LAB Program is proving invaluable to federal policy, planning, and program development work in the field of labour and industrial adjustment. The branch's analysts assess the impact of Labour Canada's programs on the labour market, forecast future adjustment expenditures and activity, and recommend policies to help meet the changing needs of Canadian workers.

Economics and Industrial Relations Research

This year, Economics and Industrial Relations Research (EIRR) played a major role in developing the new Program for Older Worker Adjustment (POWA), which was presented by the Government in its budget of February 1986. This program will expand upon the range of benefits provided through the Labour Adjustment Benefits Program, which is due to expire in August 1986. Development of POWA has involved EIRR staff in working with other departments concerned with labour adjustment policy; in evaluating the LAB Program; in preparing design options, cost estimates, briefings for the Minister, and cabinet documents; and in consulting with the private sector and provincial governments. The problem of laid-off older workers is an urgent one, and POWA is a much-needed solution.

For all such policy initiatives and program proposals, EIRR is the unit which analyses their impact on industrial relations, government priorities, and the labour market. It studies the effect of socio-economic trends on the Canadian labour system and produces background and research reports for senior government officials, client groups, and the general public. Its research on current developments in wage determination, wage structure, and the outlook for wage settlements assists senior management in policy decisions.

Labour Data

The Labour Data Branch is Canada's central resource for information on collective agreements and labour-related material. The branch maintains a library of over 8 000 current agreements as well as an extensive historical record of settlements. Labour Data also produces a series of regular publications containing detailed data on the labour market, most of which are available to interested Canadians.

Labour Data collects, analyses and distributes detailed labour-related information, especially in the areas of rates of pay and working conditions, the progress and results of collective bargaining, the nature and extent of labour disputes, and the names and characteristics of labour organizations in Canada.

Exhibit at the World Congress on Education and Technology in Vancouver highlighting the Technology Impact Research Fund (TIRF)

policy and liaison

Policy and Liaison is the key unit providing the Minister of Labour with policy briefings in support of his cabinet and other responsibilities. Through its three sections — Federal-Provincial Relations, International Relations, and Policy and Strategic Analysis — the unit develops, analyses, and co-ordinates labour-related policies on economic and special issues, all of which are intended to promote a constructive labour relations climate. It also provides liaison with other federal departments, the provinces, and international agencies like the International Labour Organization, and administers the Technology Impact Research Fund.

Policy and Strategic Analysis

In the interest of good industrial relations, the labour movement's views on major economic and social issues affecting the working people of Canada must carry substantial weight in the policy-making process of government. Policy and Strategic Analysis is responsible for ensuring that labour's views are considered, especially concerning issues like technological change, productivity, and trade, pension, and retirement policies.

The unit's activities include studying such issues, briefing the Minister and departmental officials on its findings, preparing policy papers, and consulting with other government departments and private sector organizations.

An important task of Policy and Strategic Analysis is administering the Technology Impact Research Fund (TIRF), a program which has been well received by labour. TIRF provides financial support for research or demonstration projects on the human and social aspects of technological change in the workplace. It gives priority to proposals from labour organizations and other groups directly affected by that kind of change. This year, 35 projects received funding. Twenty-five were from labour organizations, six were joint projects of labour organizations and academic institutions, and two were from women's groups. The total value of grants awarded by TIRF in fiscal year 1985-86 was $1 832 317.

International Relations

In March 1986, Canada was host to the Twelfth Regional Conference of American States Members of the International Labour Organization (ILO) in Montréal. The conference drew 500 participants from throughout North, South, and Central America and the

Labour Minister Bill McKnight greets Francis Blanchard, Director-General of the International Labour Office at the Montreal Conference.

Caribbean. Thirty national delegations participated, 19 of them headed by their labour ministers. Canada's Minister of Labour at the time, the Honourable Bill McKnight, was elected President of this nine-day conference. For the occasion, Labour Canada commissioned a history of the ILO from a Canadian perspective.

The general responsibility of International Relations is to co-ordinate Canadian participation in international labour activities, particularly those of the ILO. Canada has been a member of the ILO and its Governing Body since 1919.

The unit provides the ILO with requested information on various aspects of Canadian labour relations and co-ordinates Canadian participation at ILO meetings in Geneva, including the annual International Labour Conference. In addition, it prepares reports on Canadian compliance with ILO conventions ratified by Canada and responds to complaints by Canadian unions to the ILO Freedom of Association Committee.

The work of International Relations involves constant liaison and consultation with provincial and territorial governments, as well as with worker and employer organizations, all of whom are important players in Canadian ILO activities.

Federal-Provincial Relations

Liaison between federal and provincial governments is a vital matter in a federal system like Canada's; it can also sometimes be a delicate and difficult task. Federal-Provincial Relations is the branch responsible for handling this job for work-related issues.

It does this in several ways. First, it plans and prepares consultative meetings between the Minister of Labour and his provincial counterparts, and between him and other members of the industrial relations community.

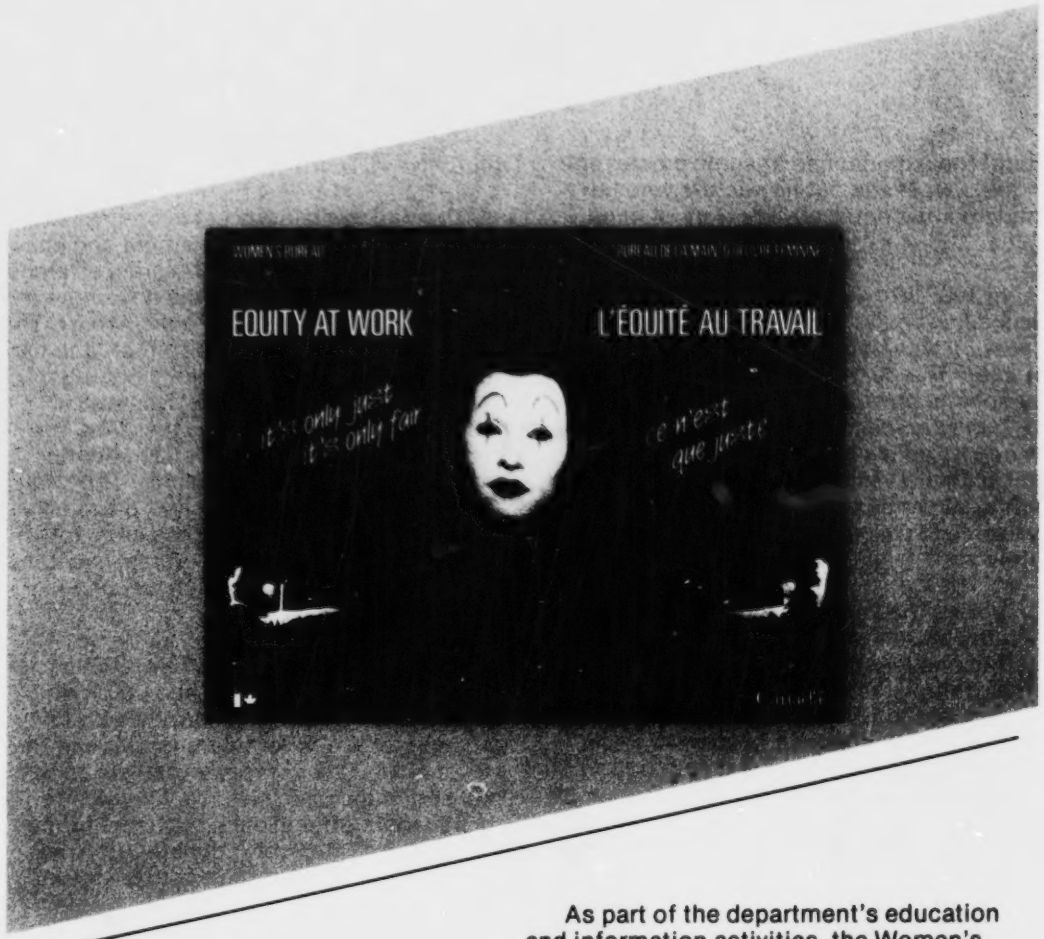
Second, it monitors and analyses labour trends and issues in the provinces. To support this, the branch maintains a documentation centre on Canadian labour legislation, available to governments and the public.

Finally, the branch acts as the secretariat for the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL), which fosters co-operation on labour issues between the federal and provincial governments.

women's bureau

On April 1, 1985, the Women's Bureau became part of Labour Canada's Policy Program. The bureau was reorganized, under a new Director General, into two main divisions — Policy and Research, and Education and Information.

As a result of the reorganization, the Policy and Research section of the Women's Bureau undertook the department's follow-up to the Report of the Commission on Part-time Work. This year saw the completion of the federal jurisdiction survey on part-time employment. In its first stage, the survey gathered information on the cost of employer-sponsored benefit packages and the extent of employee coverage. In the second part, accomplished with the co-operation of employers, it gathered information from part-time employees on personal and labour market characteristics and on demand and willingness to pay for benefits. The distribution of these reports will be followed by consultations in the summer of 1986 with provincial governments, employers, unions, and other interested parties.



The Women's Bureau has been playing a lead role in monitoring developments affecting women in employment emanating from the proclamation of section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. A member of the bureau also participated in the work of the Committee on Equality in Employment, which met at the Seventy-First Session of the ILO in Geneva in June 1985. This committee prepared a report for presentation at the World Conference held in Nairobi in July 1985 to mark the closing of the United Nations Decade for Women. Entitled *Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women in Employment*, the report covered the main issues and principles involved in equality of opportunity and treatment, outstanding problems, and measures proposed for a more just and equitable world of work.

The Women's Bureau Grants Program was implemented in 1985 with an annual budget of $25 000. The program offers financial assistance to a maximum of $5 000 to individuals, women's organizations, unions, and other groups studying workplace and related issues which have an impact on women. The grants may be used for research, to defray costs of holding or attending conferences and seminars, or to facilitate the publication of materials dealing with women's workplace issues.

As part of the department's education and information activities, the Women's Bureau and the Equal Pay Division jointly sponsored a seminar on equal pay for work of equal value in February 1986. Some 50 senior executive officers of major federally regulated companies participated in the sessions, which dealt with existing legislation at the federal level, in the provinces, and in the United States. Participants learned

about the experiences of some employers in the private and public sectors who have implemented equal pay for work of equal value.

In 1985-86, the Women's Bureau produced its regular publication *Women in the Labour Force*, together with several special studies. The bureau also revised existing pamphlets on sexual harassment and leave for family responsibilities. The bureau continued its active exhibition program using a new display, highlighting employment equity, at women's, business and educational events in Calgary, Vancouver, Toronto and Ottawa.

During the year, the Women's Bureau Reference Centre continued to provide information and research assistance for women's organizations, researchers, students, employers, unions, media representatives, and members of Parliament. This service has been enhanced by the recent acquisition of a terminal and printer which facilitate on-line access to the centre's collection of books, periodicals, vertical file material and audio-visual resources.

public affairs

Promoting dialogue between organized labour, business and government and ensuring that the concerns of labour are strategically disseminated within the government community is the task of Public Affairs. This year, the unit helped organize the Canadian Steel Trade Conference held in Sault Ste. Marie, Ontario, in May 1985. This was a major consultative initiative involving the United Steelworkers of America and the main Canadian steel companies. The conference was so successful that it has now evolved into a unique, ongoing body for research and consultation on steel sector issues involving labour, business and government.

In general, the Public Affairs Unit seeks to arrange for government and union officials to meet and share ideas, and so to ensure that the government is aware of the views of key labour representatives on social and economic policy issues. It works to design more effective mechanisms for public sector/private sector consultation. Finally, Public Affairs offers consulting and pathfinding services to labour, government, and business organizations.

communications

During 1985-86 the Communications Directorate mounted a diversified public awareness campaign to inform employers and employees in federal jurisdiction of their responsibilities under the revised Canada Labour Code and the department's new compliance policy. Since the success of the legislation depends significantly upon widespread knowledge and understanding of the Code's labour standards and occupational safety and health provisions, the communications plan included a range of approaches including films, pamphlets, magazine advertising and a videotaped National Management Conference on Compliance Policy.

The directorate also produced a range of exhibits and publications and co-ordinated media coverage of important labour-related events, notably proclamation of Part IV of the Code and the Regional Conference of American States Members of the International Labour Organization in March 1986.

The directorate works toward the department's goal of improving the industrial relations climate in Canada by informing labour and management groups, the news media, and the general public on such topics as safe working procedures, the collective bargaining process, and trends in labour legislation, as well as on specific programs and services offered by Labour Canada.

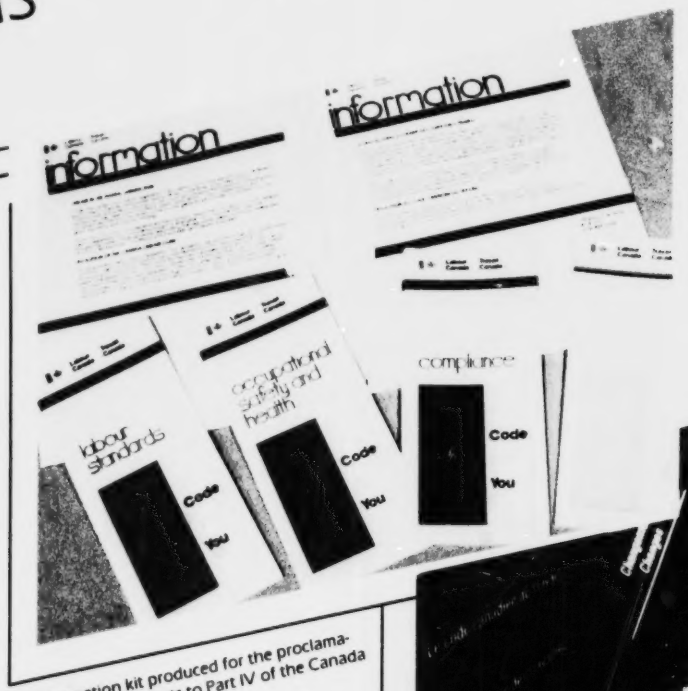
The directorate's two divisions, Operations and Corporate Affairs, work in close consultation with other branches and regional offices to plan and implement communications programs. During the year the Canada Labour Code, the Industrial Relations Information Service, the Women's Bureau and the Injury Compensation Program were among subjects publicized by means of exhibits.

communications

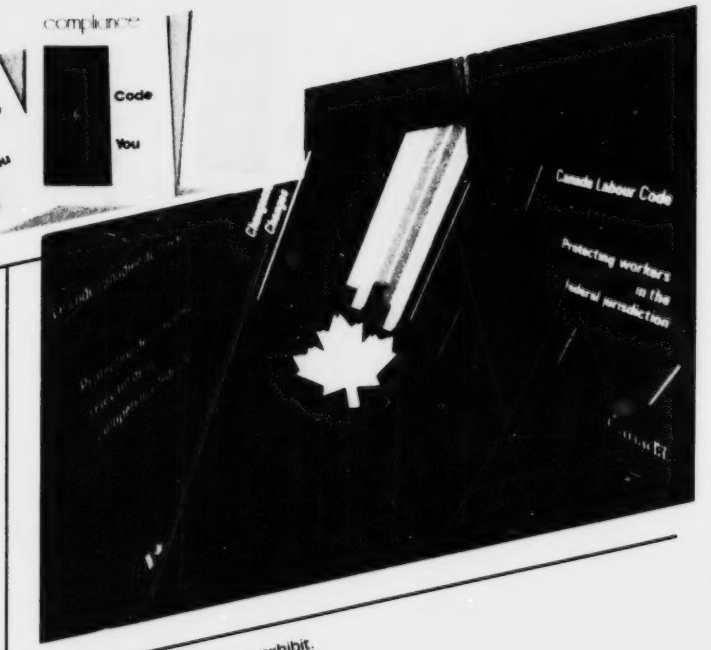
Corporate Affairs

The directorate produced comprehensive communications plans for proclamation of the revised Canada Labour Code, Part IV, as well as for the new policy for securing compliance with the Code. It helped organize the National Management Conference on Compliance Policy at Cornwall, Ontario, in January 1986, held to familiarize the department's managers with the new policy. Highlights of the conference were videotaped for future use, and a special motivational video, "What's in the Cards", was prepared as a training aid for labour affairs officers responsible for implementing the compliance policy.

In conjunction with the Occupational Safety and Health Branch, the directorate planned the production and distribution of a film on accident investigation called *So It Won't Happen Again*. This and other films on labour-related subjects are available on loan from the National Industrial Relations Film Library, administered by Communications in co-operation with the National Film Board. The importance of workplace safety and health was further emphasized through a print advertisement — "The $14 Billion Hurt" — which appeared in *Occupational Safety and Health Canada* and other periodicals.



Information kit produced for the proclamation of amendments to Part IV of the Canada Labour Code.



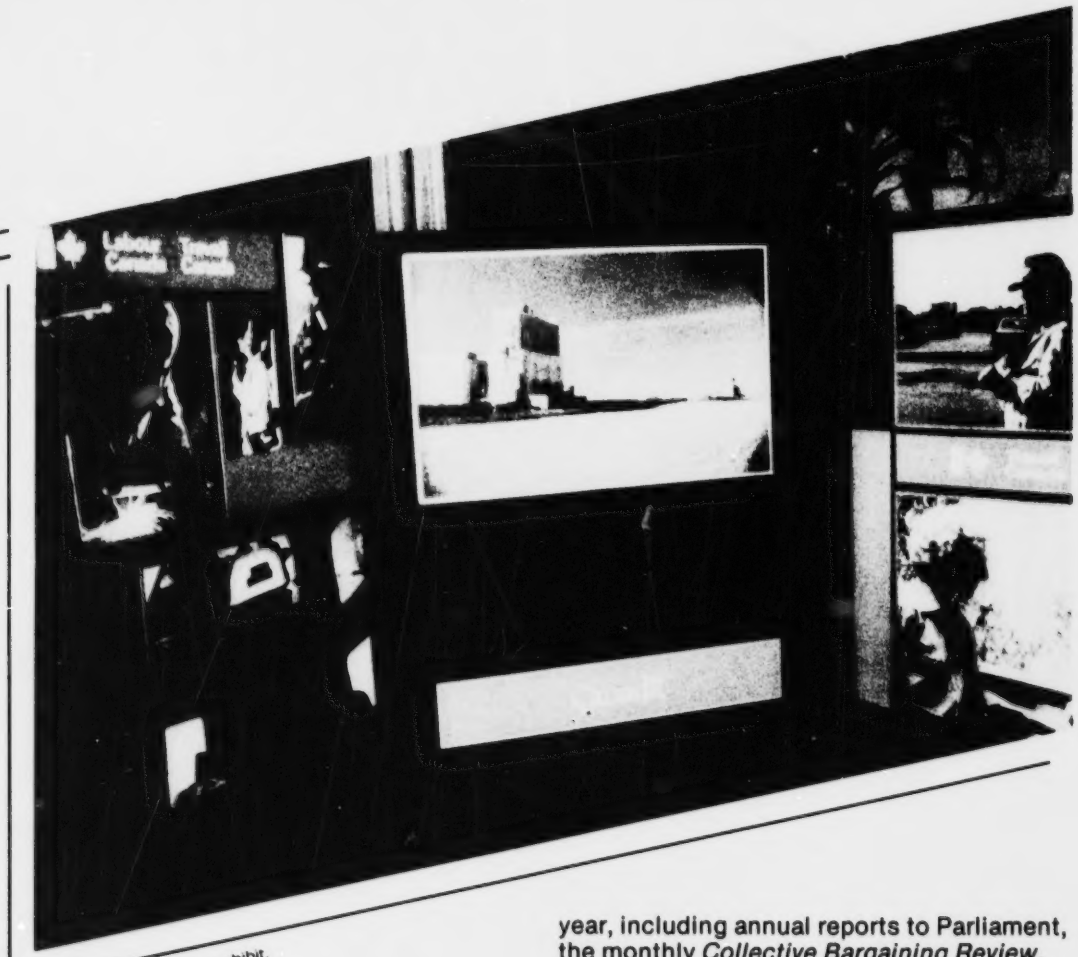
Canada Labour Code tabletop exhibit.

Operations

While toward the end of the year budgetary restraint resulted in reduced in-house audio-visual, typesetting and news clipping services, the directorate continued a comprehensive publications program and kept departmental managers informed daily of labour-related developments reported in the media. Preparation and co-ordination of speeches for the Minister and other senior officials was another active area.

Media relations focussed on informing the news media of major developments affecting labour relations in federal jurisdiction, and on co-ordination of media coverage of the Twelfth Regional Conference of American States Members of the ILO and other important events including proclamation of the amendments to Part IV of the Canada Labour Code.

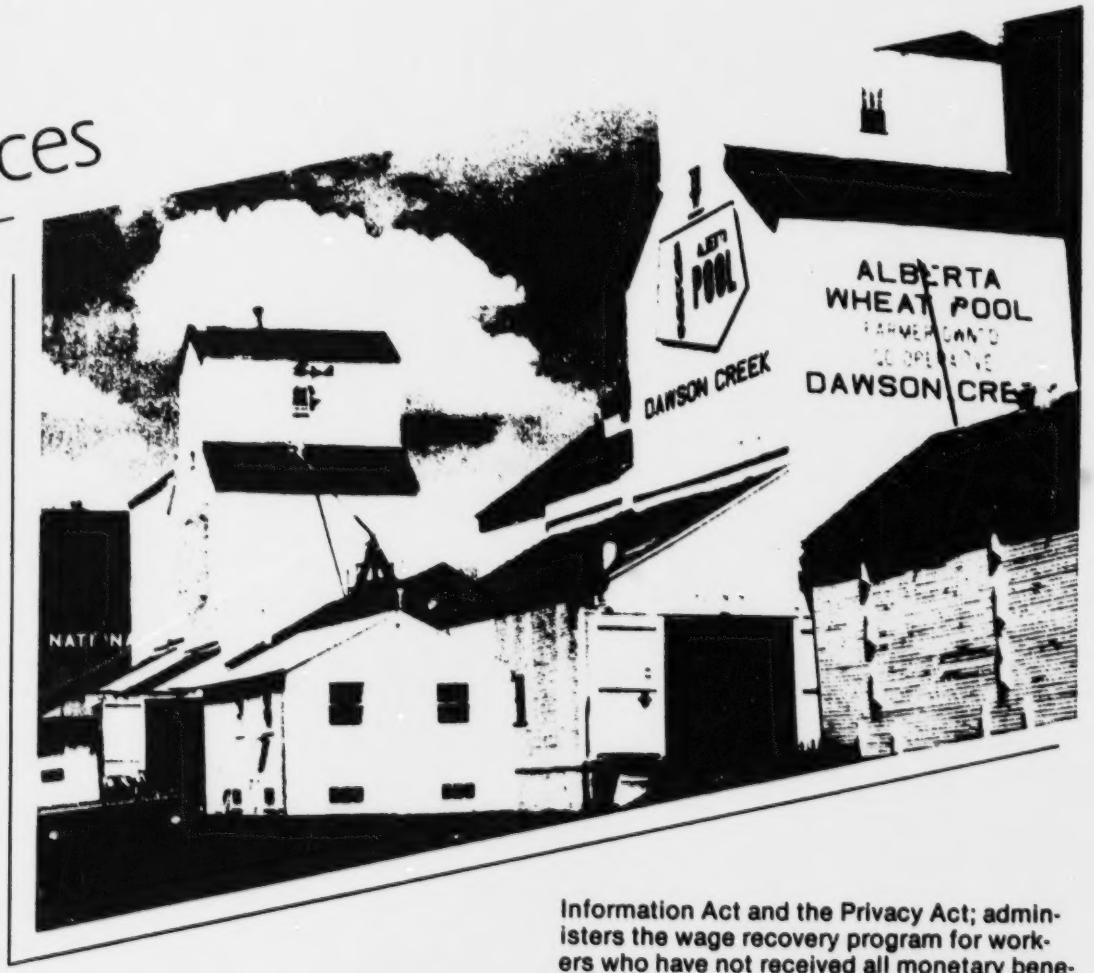
To coincide with the ILO's conference the directorate produced an historical study, *The International Labour Organization: A Canadian View*, written by John Mainwaring, a former senior Labour Canada official and representative to the ILO. The book, prepared in English, French and Spanish, was launched at the Montréal conference, attended by delegates from more than 30 nations representing North, South and Central America and the Caribbean.



Labour Canada tabletop exhibit.

The directorate produced a wide variety of new and revised publications during the year, including annual reports to Parliament, the monthly *Collective Bargaining Review*, informational brochures and leaflets, and a series of pamphlets on the revised Canada Labour Code entitled *The Code and You*. An independent evaluation of the publishing program found the department's publications to be useful and informative, while recommending specific improvements in planning and distribution procedures.

administrative policy and services



Every organization needs administrative services to support its programs. At Labour Canada, Administrative Policy and Services co-ordinates and develops policies to ensure that the department's operations are both effective and efficient. Its branches are: Corporate Planning, Program Evaluation and Internal Audit, Finance, Data Processing, Administrative and Library Services, and Security Operations.

During the past year, the government as a whole has made a major effort to cut costs. To do this while maintaining Labour Canada's service and operations programs, Administrative Policy and Services has sought to increase overall effectiveness and productivity by streamlining its operations and automating wherever appropriate. A new mainframe computer acquired during 1985-86 will enhance the development of centralized departmental systems.

While the program's primary role is to meet the department's internal administrative needs, it also produces the Regulatory Agendas, which advise the public of planned amendments and additions to labour law; processes requests under the Access to Information Act and the Privacy Act; administers the wage recovery program for workers who have not received all monetary benefits due them from former employers; and operates the departmental library, which makes a wide variety of publications available to external organizations and researchers.

administrative policy and services

corporate planning

The Corporate Planning Branch assists managers in all matters related to the department's planning system and co-ordinates the annual departmental corporate planning cycle.

During 1985-86, the branch completed the second annual cycle of the new departmental corporate planning system. This system integrates the main departmental functions of planning, monitoring and assessment of performance.

The main planning activities included the production of the multi-year Departmental Corporate and Operational Plans and the 1986-87 Program Expenditure Plan (Part III of Main Estimates), submitted to Parliament. Quarterly reports to the Deputy Minister monitored the various program areas' annual work plans for 1985-86.

With input from the program areas involved in regulatory activities, the branch produced the biannual departmental Regulatory Agendas, published each May and November in the *Canada Gazette*, which provide advance notice of possible or anticipated departmental regulatory initiatives.

To improve management practices and controls in the department, the branch helped managers refine their performance monitoring and reporting processes. The validation process for the IMPAC (Improvement of Management Practices and Controls) action plan in the department was negotiated with the Office of the Comptroller General.

program evaluation and internal audit

The Program Evaluation and Internal Audit Branch periodically evaluates each of the department's main program components and conducts comprehensive internal audits of administrative activities over a six-year cycle. The evaluations raise fundamental questions about the raison d'être of programs, their current relevance and their effectiveness. The audits focus on how well the various organizational units are managed.

The resulting studies provide the Deputy Minister and senior managers with information needed for policy planning and managerial control. The Program Evaluation and Internal Audit Branch is responsible for liaison with all government departments and agencies involved in these fields.

During 1985-86, the branch completed a functional audit of the departmental planning process; a follow-up to a previous audit of the Finance Branch; and a comprehensive audit of the Mountain Region's offices. Program evaluations were conducted on the departmental publications program and the Labour-Government Employee Secondment Program. In addition, discussion drafts of evaluations of the Technology Impact Research Fund and the Quality of Working Life Program were completed.

In the past year the branch acquired new responsibilities which called upon its analytical and advisory capabilities. A functional analysis of Administrative Policy and Services was started. The branch co-ordinated the departmental response to the official languages audit by the Office of the Commissioner of Official Languages and the follow-up departmental audit by the Office of the Auditor General.

The branch also provided information and departmental co-ordination in the initial phases of the reviews conducted by the various committees of the Nielsen Task Force. Finally, the branch, through its monitoring capabilities, provided an objective assessment of the implementation by the department of the resourcing freeze at year end.

finance

The Finance Branch is responsible for the financial administration system of the department. In this role, the branch assists program managers and ensures that departmental policies, practices and controls for the administration of financial resources fully adhere to the statutory requirements of the legislation and regulations governing financial administration in the federal government.

The branch provides all levels of management with general accounting services and financial advice and guidance. Annual and special departmental plans, reports and other submissions required by central agencies of the government are also produced.

One function of the Finance Branch helps workers directly. Every year several thousand Canadians leave their jobs without collecting the full amount of pay and benefits they are entitled to. On behalf of workers under federal jurisdiction, the branch receives these monies from employers, places them in the Labour Code Suspense Account, and makes every effort to contact the workers to whom they belong.

During the year the branch was involved in several budgetary and staffing restraint exercises, working closely with departmental management to ensure the most efficient deployment of resources.

Efforts to improve operating efficiency continued with the development of a computer program to handle accounts receivable. To upgrade the efficiency and effectiveness of departmental administrative staff, a financial training course was developed and delivered in the Toronto regional office, and plans were made to repeat the course in other areas of the department.

As a result of participating in the Office of the Comptroller General's cash management program, the branch was able to increase by $6 million the amounts recovered from federal Crown corporations for payments made to their employees under the Injury Compensation Program. As well, a policy on the treatment of workers' compensation costs when Crown corporations are privatized was developed and accepted by the Privatization Secretariat of the Treasury Board.

data processing

The Data Processing Branch provides electronic information services in support of the department's programs and management.

The Systems and Programming Division provides analytical and programming support in the development of new applications as well as in the maintenance and enhancement of existing applications. The division has been involved in four major development

Rachelle Kowola and Michel Mineault, of Labour Data, at the console of a central computer.

projects over the year: the Injury Compensation Claims System, the Collective Agreement Information Retrieval System, the Labour Operations Information System and the Mediation-Arbitration Records System.

The tools and methodology employed for these projects mark a major step forward in the development of systems at Labour Canada. Use of a fourth generation language and a prototyping approach to designing systems have allowed strong client direction and participation in building the applications.

The Operations Division provides computer processing services, hardware and software support. In the past year, a mainframe computer was acquired and installed in the branch. This state-of-the-art computer gives the department the means to support corporate system development and client systems requiring centralized service. Compatible and further stand-alone and networked microcomputers were also planned for many client areas.

administrative and library services

The Administrative and Library Services Branch has four divisions: Library Services, Records and Documentation Management, Materiel and Property Management, and Word Processing Services.

The branch is also responsible for the administration of the Access to Information Act and the Privacy Act within the department. Between April 1, 1985, and March 31, 1986, Labour Canada received 18 requests under the Access to Information Act and six under the Privacy Act. Sixteen more requests under both Acts were received and processed than in the previous year.

Library Services Division

This division consists of the departmental library, the Women's Bureau Reference Centre, and the Occupational Safety and Health Reference Centre. Its collection is recognized as the national resource for published material on labour matters. Established in 1900, the library provides a variety of information services for the department and a wide-ranging clientele from labour unions, universities, private research organizations, industries, other government departments, and the general public.

The library's collection is international in scope and also serves as an important resource for historical research. Holdings include 160 000 books and government documents; a comprehensive collection of labour union proceedings, labour-related periodicals, and current labour union newspapers; an historically important microfilm/microfiche collection of Canadian union newspapers dating from the early years of the labour movement; and publications of the International Labour Office.

The major subjects covered are collective bargaining, the right of workers to organize and bargain collectively, labour-management relations, women in the work force, economics and labour economics, equal pay, technological change and labour dispute settlement, equality of job opportunity, quality of working life, wages and salaries, employee and employer rights, labour law, occupational safety and health, industrial democracy, pensions, working conditions, labour standards, labour productivity, labour education, and labour history.

Francine Frappier, of the Occupational Safety and Health Reference Centre, and Louis Lemire, of Federal-Provincial Relations, consult a reference work.

As a participant in Canadian and international library networks, the library assisted the department in carrying out its role in information dissemination and exchange. During the year, Library Services continued to provide documents through the loan/inter-library loan process for a growing clientele of Labour Canada employees and external users. Employees of other federal government departments constituted an important part of this clientele.

The library also continued to produce the bi-weekly publication *Tables of Contents*, which lists the contents of recent issues of major industrial relations and economic journals received. Other publications issued were the semi-annual list *General Periodicals Currently Received* and the annually updated list *Canadian Labour Papers Currently Received.*

Library Services continued to maintain, update and promote **Laborline**, its publicly accessible computerized data base which contains over 24 000 cataloguing and indexing records. **Laborline** was used to produce several bibliographical resources: the weekly *Library Bulletin*, which lists by subject recent acquisitions of the departmental library and Occupational Safety and Health Reference Centre and current indexed periodical articles; the monthly *Women's Bureau Reference Centre Acquisition List*; regularly updated bibliographies on major labour topics; and Selective Dissemination of Information (SDI) printouts informing departmental clientele of materials on specified topics recently added to the collection.

Laborline is available for direct on-line searching by users outside Labour Canada. A number of private and public organizations in Canada, the United States and Australia have acquired access to the data base from their own premises to supplement their own resources.

Records and Documentation Management Division

This division has responsibility for records management, mail management, photocopy services, forms management, and manuals and directives.

During 1985-86, the division assumed responsibility for the monitoring of Treasury Board circulars and manuals within the department and for the publication of departmental directives and manuals. Twenty departmental directives and manuals were published. The division initiated an automated indexing project for departmental and federal policies and procedures in use within the department. In the area of forms management, 52 new forms were created and 786 forms in use in the department were revised.

As well, in order to comply with the Privacy Act, all departmental employee files were reviewed and the records disposed in accordance with Treasury Board instructions.

Materiel and Property Management Division

As a result of administrative changes, increased delegation of authority, a detailed divisional training and development program and, most importantly, the participation and enthusiasm of employees, the Materiel and Property Management Division was able to achieve a significant overall increase in efficiency over the past year.

In all sectors of activity — procurement services, materiel control and distribution services, inventory control, warehousing operations, property management, and telecommunications — increased productivity was manifest in improved utilization of resources and quality and timeliness of service. The division co-ordinated the conversion of the departmental telephone system to the government's new EEWD (Enhanced Exchange Wide Dial) digital system.

Word Processing Services Division

Word Processing Services provides electronic word processing services in support of departmental needs. In addition to producing various types of documents, the division advises on the acquisition of word processing equipment in the department, assists managers in optimizing the potential benefits of existing equipment through the development of customized applications and training services and, finally, advises and assists in the selection of systems through feasibility studies.

During the past year, various methods of converting information from one system to another were studied in the hope of resolving incompatibility problems. Studies were carried out to satisfy the word processing requirements of the Labour Adjustment Review Board and the Federal Mediation and Conciliation Service.

In order to facilitate performance measurement, the division established a new automated workload logging/tracking system.

The new system configuration in the Word Processing Centre has continued to grow with the installation of additional hardware in the centre itself, in the library, and in Regional Operations. A new software package will provide users with added flexibility.

security operations

The Security Operations Unit implements and administers security programs for the department. These programs include personnel, information, physical, electronic data processing (EDP), and communication security, as well as fire prevention and safety measures.

During 1985-86 the EDP security program was expanded, with the appointments of branch and regional EDP security co-ordinators. An EDP users security manual was also developed for use by departmental employees.

The emergency plan procedures for headquarters were revised to reflect the new evacuation procedures stipulated by the municipal fire department. Methods of evacuating mobility-impaired employees and visitors were also reviewed, and special evacuation chairs were purchased.

personnel

One of the main reasons Labour Canada is able to offer effective policies and programs to promote good labour relations is that the department has a qualified, hard-working staff. The vital task of assembling and serving the employment needs of this staff is handled by the Personnel Branch.

As part of the general "downsizing" of government in 1985-86, Personnel dealt with the challenge of layoffs and reallocation of workers. A major task of the Human Resources Division was helping displaced employees find new positions within the government.

Also this year, the branch improved the efficiency of its staffing and job classification functions by employing generalist personnel administrators aided by microcomputer technology.

The branch has four main functions. It balances the needs of managers, employees, and government agencies such as Treasury Board and the Public Service Commission. It helps managers locate and hire the best people available. It maintains good internal labour relations by providing efficient pay and benefits services and training opportunities. And — very important — it enacts public service policies on official languages and affirmative action for women, visible minorities, and handicapped workers.

personnel

Operations (Staffing and Classification)

In 1985-86, the Operations Division implemented a new micro-computer application to measure work flow and track all staffing and classification activities. The computer produces a monthly report, which is distributed to every branch manager.

Other division EDP applications include a new monitoring system for all acting pay/appointment actions and the automated charting of 16 separate personnel activities; both are summarized each month for the personnel management team. Many government departments, as well as the Treasury Board, have complimented the division for taking advantage of office-of-the-future technologies to improve productivity and service to management.

During 1985-86, Operations successfully completed 1 288 classification and 866 staffing requests, a very satisfactory record. This is partly because the creation of generalist personnel administrators has streamlined the processing of personnel action requests, while providing management with better services. Since the inauguration of the generalist concept in 1984, both turnaround time and service outputs have improved by approximately 20 per cent.

Michel Paradis of Personnel and Monique Beaudoin, a visually handicapped employee, operating an Optacon device.

Staff Relations and Compensation

This division was involved in several projects during the year: a departmental classification audit of 90 positions located at headquarters and in the regional and district offices; an organizational analysis of the regional offices; and participation as a member of a Treasury Board task force to review the program management (PM) classification

standards. The classification responsibilities of this division included the interpretation of policies, departmental training in job description and job evaluation, advice to management on branch or program reorganization, and senior management (SM) and executive (EX) job classifications.

In 1985-86, the pay and employee services unit gave information sessions to employees and management on pay and benefit matters in Vancouver and Edmonton. It also administered the Early Retirement Incentive Program for senior managers, converted the personnel officer (PE) pay plan, and counselled employees affected by work force adjustment at headquarters and in the regional and district offices. The division administers the pay and benefits system including pensions and various insurance plans such as group medical plans, provincial health insurance plans, and disability insurance.

Staff relations services include the interpretation of collective agreements, advice to management on grievances and complaints, information for employees on changing terms and conditions of employment, consultation with unions on a wide range of matters, and guidance to managers dealing with various staff relations problems.

Staff Relations and Compensation also administered the computerized Personnel Administration Reporting System, which provides a wide range of data on all positions and employees in the department.

Human Resources

In 1985-86, the training and development section of Human Resources produced a new *Directory of Services and Courses*, which includes in one binder policies and procedures related to training, lists of courses offered internally by the department, courses offered by the Public Service Commission, language training information, and a number of other useful tools for managers and employees. The unit also offered several new in-house courses, initiated a program to show relevant training films to employees, actively participated in the training of labour affairs officers, and participated in the management of a major conference on the compliance policy.

A significant portion of the senior staffing adviser's time during the past year was devoted to the management of the department's "downsizing" exercise. The Human Resources Division concentrated on easing the effects of layoffs and, where possible, finding new jobs in the government for laid-off workers. This involved, among other things, counselling employees, advising managers, consulting and interacting with the department's unions and the Public Service Commission, and preparing and interpreting necessary procedures. As a result of these efforts, and those of managers, employees, and unions, most employees who were declared surplus have been placed in new positions.

The division's achievements during the year included: the drafting of a new policy on human resource management; the co-ordination and monitoring of the department's affirmative action plan initiatives; comprehensive analysis to assist in the management of the department's human resources; the assumption of a larger translation co-ordination role; the assumption of responsibility for the Incentive Awards Program; and the automation of much of the human resource data gathering activity.

appendix

financial statements

Comparative Statement of Expenditures by Department Appropriations for 1984-85 and 1985-86

	$000s	
	1984-1985	1985-1986
Labour – Operating expenditures and expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	$38 124	$42 505
Labour – The grants listed in the Estimates and contributions	12 009	15 021
Minister of Labour – Salary and Motor Car Allowance*	42	40
Payments of compensation respecting public service employees and merchant seamen*	32 899	29 616
Labour Adjustment Income Support Program*	42 192	59 678
Contributions to employee benefit plans	4 277	4 429
Payment of previous year's revenue*	11	2
Total Program	**$129 554**	**$151 291**

*Statutory Payments

Comparative Statement of Expenditures by Object of Expenditures for 1984-85 and 1985-86

	$000s	
Object	**1984-1985**	**1985-1986**
Personnel	$31 969	$32 279
Payments of compensation	32 889	29 606
Transportation and communication	2 713	2 912
Information	1 301	1 378
Professional and special services	3 272	4 740
Rentals	356	424
Purchased repair and upkeep	192	312
Utilities, materials and supplies	696	759
Construction and acquisition of machinery and equipment (capital)	605	2 695
Grants, contributions and other transfer payments	54 210	74 709
All other expenditures	1 351	1 477
Total Program	**$129 554**	**$151 291**

Comparative Statement of Expenditures by Departmental Planning Elements 1984-1985 and 1985-1986

	$000s	
Planning Element	**1984-1985**	**1985-1986**
Mediation and Conciliation	$3 614	$3 987
General Labour Services	23 167	22 288
Policy and Communications	16 360	19 014
Administration	9 347	11 439
Labour Adjustment Income Support Program	42 635	60 380
Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen	34 431	31 243
Total Program	**$129 554**	**$151 291**

Statement of Expenditures for Grants and Contributions for 1984-85 and 1985-86

	$000s	
Grants	**1984-1985**	**1985-1986**
Special Income Support Program • Labour Adjustment Benefits in accordance with the terms and conditions prescribed by the Governor in Council to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in an industry or region	$42 192	$59 678
• Canadian Labour Market and Productivity Centre	5 000	5 000
• Other Grants	242	114
Total Grants	**$47 434**	**$64 872**
Contributions		
• Contribution to the Canadian Labour Congress labour education programs	$ 3 539	$ 3 892
• Contribution for quality of working life projects	443	393
• Contributions to labour unions and to their individual members not affiliated with the Canadian Labour Congress	999	1 221
• Contributions to labour unions not affiliated with a central labour organization and to individual union members for labour education	1 090	1 214
• Technology Education Program	0	256
• Technology Impact Research Fund	286	1 832
• Contribution to the Atlantic Region Labour Education Centre	363	399
• Labour-Government Employee Secondment Program	56	629
Total Contributions	**$ 6 776**	**$9 837**
Total Grants and Contributions	**$54 210**	**$74 709**

administration of the Government Employees Compensation Act

Compensation Disbursements and the Federal Government's Share of Administration Expenses by Province

Province	Compensation Disbursements 1985-1986	Share of Administration Costs 1985-1986	Total
British Columbia	$ 3 325 219	$ 841 212	$ 4 166 431
Alberta[1]	2 838 030	954 359	3 792 389
Saskatchewan	1 619 580	282 264	1 901 844
Manitoba	1 203 867	402 405	1 606 272
Ontario	10 935 028	2 669 962	13 604 990
Québec	7 153 349	915 881	8 069 230
New Brunswick	632 898	123 592	756 490
Nova Scotia - Federal Employees	2 032 910	612 225	2 645 135
- C.B.D.C.	8 472 374	750 576	9 222 950
- C.B.D.C. (9A)	3 153 006	53 164	3 206 170
- Old Silicosis	689 983	9 291	699 274
Prince Edward Island	197 155	30 915	228 070
Newfoundland	447 369	61 635	509 004
Sub-total	**42 700 768**	**7 707 481**	**50 408 249**
Payments to other than provincial boards	**1 154 499**	**0**	**1 154 499**
Sub-total	**43 855 267**	**7 707 481**	**51 562 748**
Less: Recoveries	**19 728 479**	**2 218 342**	**21 946 821**
Total Net Compensation	**$24 126 788**	**$5 489 139**	**$29 615 927**

1. Includes cost of claims in Yukon and Northwest Territories

injury statistics[1]

A. Federal public service departments and organizations
April 1, 1985 - March 31, 1986

Public Service Departments and Organizations	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees[3]
Agriculture	388	16.06	748	6.19
Atomic Energy Control Board	1	1.78	1	0.36
Auditor General's Office	3	2.42	3	0.48
Canada Labour Relations Board	0	—	1	1.01
Canadian Government Printing Office	6	2.09	7	0.49
Canadian Grain Commission	20	12.22	34	4.16
Canadian Human Rights Commission	0	—	0	—
Canadian International Development Agency	11	4.29	12	0.94
Canadian Penitentiary Services	719	31.58	1 151	10.11
Canadian Radio/TV Telecommunications Commission	1	1.23	1	0.25
Canadian Transport Commission	1	0.52	2	0.21
Chief Electoral Officer	1	8.20	3	4.92
Commissioner of Official Languages	0	—	0	—
Communications	24	5.09	36	1.53
Communications Security Establishment	6	4.48	6	0.90
Consumer and Corporate Affairs	61	12.07	110	4.35
Economic Council of Canada	0	—	1	0.75
Employment and Immigration	209	3.67	357	1.25
Energy, Mines and Resources	61	5.82	112	2.14
Environment	281	12.87	566	5.19
External Affairs	17	1.03	26	0.31
Federal Court of Canada	3	8.33	3	1.67
Finance	0	—	0	—
Fisheries and Oceans	166	12.35	454	6.76
Government House	0	—	0	—
Immigration Appeal Board	0	—	0	—
Indian Affairs and Northern Development	48	4.08	96	1.63
Insurance	0	—	0	—
Justice	10	3.48	12	0.84
Labour	9	5.45	27	3.27
Law Reform Commission	0	—	0	—
National Capital Commission	60	29.07	106	10.27

[1]Statistics are now based on compensation claims for accidents that occurred during the fiscal year 1985-1986. Much of the increase from last year's statistics is due to the complete capturing of claims which was not possible in 1984-85. See footnote 1, page 62.

Public Service Departments and Organizations	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees[3]
National Defence	2 779	34.48	4 495	11.16
National Energy Board	0	—	2	0.46
National Film Board	16	8.06	25	2.52
National Health and Welfare	113	5.23	234	2.16
National Library	4	3.66	5	0.92
National Museums of Canada	18	7.88	26	2.28
National Research Council	56	6.91	114	2.81
National Revenue:				
- Customs and Excise	139	6.81	312	3.06
- Taxation	184	4.38	328	1.56
Natural Sciences and Engineering Research Council	0	—	1	0.67
Northern Pipeline Agency	0	—	0	—
Privy Council Office	6	5.35	8	1.43
Public Archives	33	20.25	43	5.28
Public Service Commission	13	2.38	18	0.66
Public Service Staff Relations Board	1	3.05	2	1.22
Public Works Canada	350	21.25	604	7.30
Regional Industrial Expansion	9	1.53	11	0.37
Royal Canadian Mounted Police	57	8.42	104	3.07
Science and Technology	0	—	0	—
Science Council of Canada	0	—	1	2.00
Secretary of State	14	2.17	32	0.99
Social Sciences and Humanities Research Council	0	—	0	—
Solicitor General	5	7.40	9	2.66
Statistics Canada	33	3.03	52	0.95
Supply and Services Canada	150	8.28	256	2.83
Supreme Court of Canada	0	—	1	1.41
Tariff Board	1	12.50	1	2.50
Tax Court of Canada	—	0	—	0
Transport:				
- Administration	11	2.63	18	0.86
- Air Services	345	13.20	655	5.01
- Marine Services	388	28.18	757	11.00
Treasury Board	4	2.13	5	0.53
Veterans Affairs	209	25.39	231	5.61
Total	**7 044**	**13.56**	**12 225**	**4.71**

[2]"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

[3]All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2 000 person-hours per person-year.

injury statistics[1]

B. Agencies not under the Treasury Board Occupational Safety Policy
April 1, 1985 – March 31, 1986

Agencies Not Under the Treasury Board	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees[3]
Atlantic Pilotage Authority	4	28.99	8	11.59
Atomic Energy of Canada	147	11.47	247	3.85
Bank of Canada	34	6.80	63	2.52
Canada Deposit Insurance Corporation	0	—	0	—
Canada Mortgage and Housing Corporation	38	6.05	52	1.66
Canada Museums Construction Corporation	0	—	0	—
Canada Post Corporation	7 214	58.35	9 924	16.05
Canadian Arsenals Limited	74	41.20	90	10.02
Canadian Broadcasting Corporation	132	5.92	240	2.15
Canadian Centre for Occupational Safety and Health	1	3.52	3	2.11
Canadian Commercial Corporation	0	—	0	—
Canadian Council of Resource Ministers	0	—	0	—
Canadian Film Development Corporation	0	—	0	—
Canadian Livestock Feed Board	0	—	0	—
Canadian Saltfish Corporation	1	50.00	1	10.00
Defence Construction (1951) Limited	2	3.37	7	2.36
Eldorado Resources Limited	32	14.22	102	9.07
Export Development Corporation	2	1.78	4	0.71
Farm Credit Corporation	2	1.62	3	0.48
Federal Business Development Bank	1	0.38	2	0.15
Foreign Investment Review Agency	0	—	0	—
Freshwater Fish Marketing Corporation	60	104.17	103	35.76
Great Lakes Pilotage Authority	0	—	0	—
Historical Sites and Museum Board of Canada	0	—	0	—
International Development Research Centre	0	—	0	—
International Joint Commission	0	—	0	—
International N.W. Atlantic Fisheries Commission	0	—	0	—
International Pacific Halibut Fisheries Commission	0	—	0	—
International Pacific Salmon Fisheries Commission	1	8.62	3	5.17
Jacques-Cartier and Champlain Bridge Inc.	8	54.79	10	13.70
Laurentian Pilotage Authority	1	6.10	1	1.22
Medical Research Council	0	—	0	—

Public Service Departments and Organizations	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees[3]
National Arts Centre Corporation	10	7.72	16	2.47
National Battlefields Commission	14	134.62	16	30.77
National Farm Marketing Council	0	—	0	—
Northern Canada Power Commission	8	10.93	39	10.66
Northern Transportation Company Limited	7	12.20	25	8.71
Pacific Pilotage Authority	1	7.69	2	3.08
Parliament:				
- House of Commons	101	13.51	182	4.87
- Library	1	2.14	2	0.85
- Senate	8	10.53	15	3.95
Petro Canada	0	—	0	—
Ports Canada	182	53.53	238	14.00
Royal Canadian Mint	21	15.44	30	4.41
Seaway International Bridge Corporation Limited	1	35.71	1	7.14
Seaway Transport Canada	76	30.38	137	10.95
Standards Council of Canada	0	—	0	—
Teleglobe Canada	5	2.02	10	0.81
Vieux Port de Montréal (Le)	0	—	0	—
Vieux Port de Québec (Le)	3	30.00	3	6.00
Sub-Total	8 192	40.01	11 579	11.31
Cape Breton Development Corporation	1 300	190.28	1 927	56.41
Total	**9 492**	**44.66**	**13 506**	**12.77**

[1]Statistics are now based on compensation claims for accidents that occurred during the fiscal year 1985-1986. Much of the increase from last year's statistics is due to the complete capturing of claims, which was not possible in 1984-85. See footnote 1, page 62.

[2]"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

[3]All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2 000 person-hours per person-year.

work injury statistics

Accident claims in 1985-1986, by province and type of claim

Province	Medical Aid	Compensation	Injury Leave	Permanent Disability	Fatal	Disallowed	Total
Newfoundland	148	16	205	0	0	2	371
Prince Edward Island	83	5	66	0	2	0	156
Nova Scotia	1 691	1 331	902	56	1	24	4 005
New Brunswick	409	34	386	2	0	48	879
Québec	1 270	280	3 769	7	4	78	5 408
Ontario[1]	2 696	213	5 100	4	5	10	8 028
Manitoba	509	94	504	0	0	0	1 107
Saskatchewan	388	42	326	0	0	0	756
Alberta	622	81	1 318	1	0	23	2 045
British Columbia	1 200	100	1 585	0	1	191	3 077
Yukon Territory	65	2	31	0	0	1	99
Northwest Territories	114	25	38	0	0	1	178
	9 195	**2 223**	**14 230**	**70**	**13**	**378**	**26 109**

[1]The increase in claims reported in this province since last year is largely due to the resolution of the administrative difficulties noted in the 1984-85 Annual Review.

*Note: Injury statistics are now based on claims which **occurred** during 1985-86. Previous years' statistics were based on claims **received** by Labour Canada during each year.*

Travail Canada Labour Canada

revue annuelle

1985-1986

Canada

revue annuelle

1985-1986

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la Revue,
veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

N° de cat. de Travail Canada L109-0628/86B

Imprimé au Canada

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986
N° de cat. L1-1986
ISBN 0-662-54623-7

les lois administrées par Travail Canada

Le Code canadien du travail
[S.R.C. 1970, chap. L-1 modifié par 1970 (1er supplément) chap. 22; 1970 (2e supplément) chap. 17; 1972, chap. 18; 1974-1975-1976, chap. 66; 1976-1977, chap. 28, 33 et 54; 1977-1978, chap. 27; 1980-1981-1982-1983, chap. 47, 89 et 121; 1983-1984, chap. 39 et 40]

Loi sur le ministère du Travail
(S.R.C. 1970, chap. L-2 modifié par 1980-1981-1982-1983, chap. 60)

Loi sur les justes salaires et les heures de travail
(S.R.C. 1970, chap. L-3)

Loi sur l'indemnisation des employés de l'État
(S.R.C. 1970, chap. G-8 modifié par 1980-1981-1982-1983, chap. 47)

Loi sur l'indemnisation des marins marchands
[S.R.C. 1970, chap. M-11 modifié par 1970 (2e supplément) chap. 19; 1974-1975-1976, chap. 48; 1977-1978, chap. 41; 1978-1979, chap. 11; et 1984, chap. 41]

Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs
(S.C. 1980-1981-1982-1983, chap. 89 modifié par 1980-1981-1982-1983, chap. 109 et 169; et 1983-1984, chap. 40)

Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
(S.C. 1977-1978, chap. 29 modifié par 1980-1981-1982-1983, chap. 47; et 1983-1984, chap. 40)

Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers
(S.R.C. 1970, chap. C-31 modifié par 1980-1981-1982-1983, chap. 79; et 1983-1984, chap. 40)

Loi sur la responsabilité des salaires
(S.R.C. 1970, chap. W-1)

le champ de compétence

Travail Canada administre la législation fédérale du travail qui régit certains aspects de l'emploi dans les entreprises fédérales.

Le champ de compétence comprend :

Dans les secteurs interprovincial et international
- les chemins de fer
- le transport routier
- le téléphone et les réseaux de télégraphe
- les pipe-lines
- les canaux
- les transbordeurs, les tunnels et les ponts
- le transport maritime et les services connexes

La radiodiffusion, la télédiffusion et la câblodistribution

Le transport aérien et les aéroports

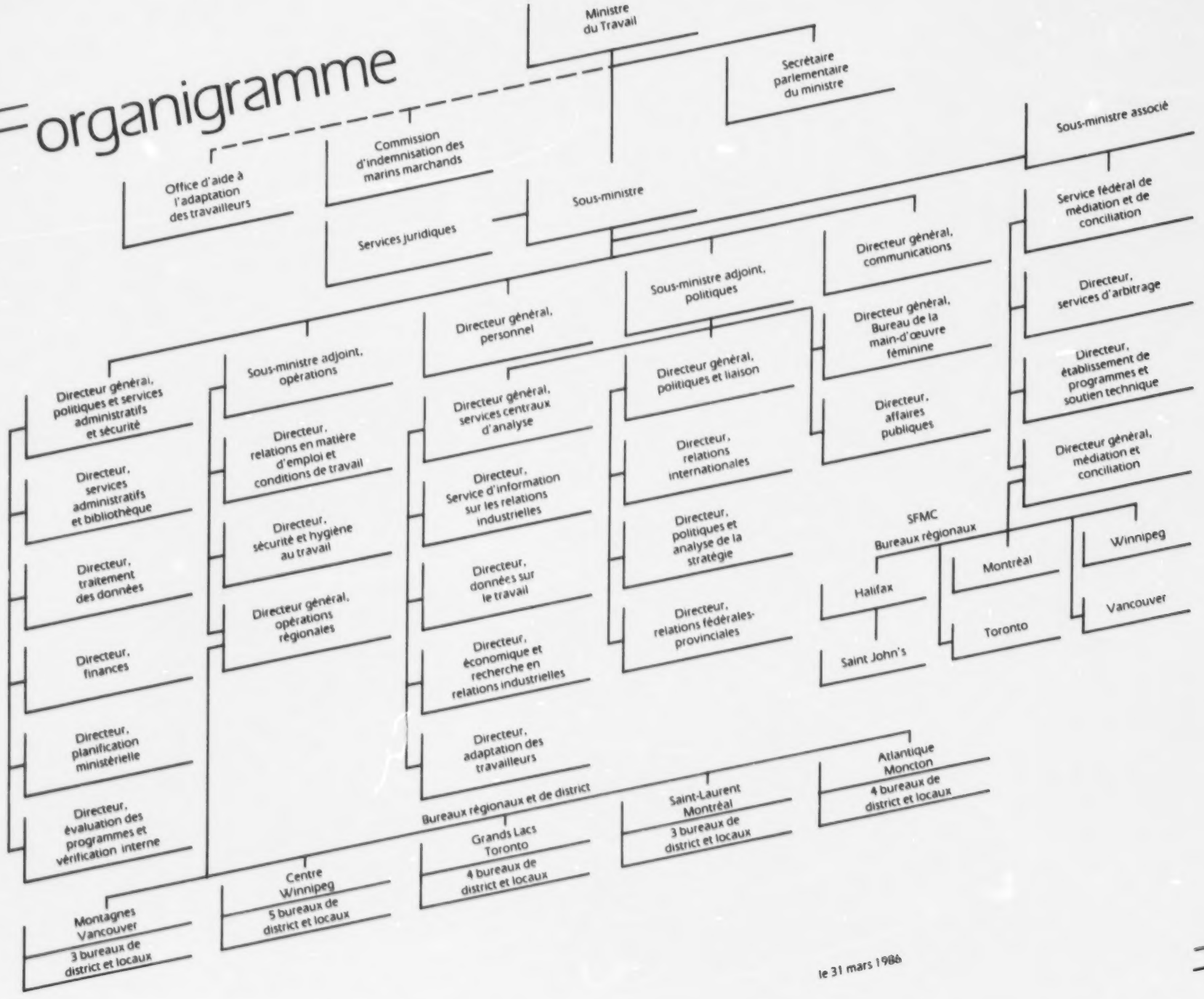
Les banques

Les élévateurs à grains, les usines et les entrepôts de provendes et les usines de nettoyage de graines de semence

Les installations nucléaires et les mines d'uranium

Environ 40 sociétés de la Couronne et organismes gouvernementaux

organigramme



le 31 mars 1986

le Ministre et les hauts fonctionnaires

Le ministre M. Bill McKnight,* la sous-ministre Mme Jennifer R. McQueen et le sous-ministre associé William P. Kelly.

Herman P. Hansen, sous-ministre adjoint, opérations et Gregory Traversy, sous-ministre adjoint, politiques.

*Le 30 juin 1986, l'honorable Bill McKnight était nommé ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien. Le nouveau ministre du Travail est l'honorable Pierre Cadieux.

table des matières

Introduction	1
Le Service fédéral de médiation et de conciliation	5
La médiation et la conciliation	7
Les services d'arbitrage	9
L'établissement de programmes et le soutien technique	10
Les opérations	11
La sécurité et l'hygiène au travail	13
Les relations en matière d'emploi et les conditions de travail	17
Les opérations régionales	21
La région de l'Atlantique	22
La région du Saint-Laurent	23
La région des Grands Lacs	25
La région du Centre	26
La région des montagnes	27
Les politiques	29
Les Services centraux d'analyse	31
Le Service d'information sur les relations industrielles	31
L'adaptation des travailleurs	32
L'économique et la recherche en relations industrielles	33
Les données sur le travail	34
Les politiques et la liaison	34
Les politiques et l'analyse stratégique	35
Les relations internationales	35
Les relations fédérales-provinciales	36
Le Bureau de la main-d'œuvre féminine	36
Les affaires publiques	38
Les communications	39
Les politiques et les services administratifs	43
La planification ministérielle	45
L'évaluation des programmes et la vérification interne	45
Les finances	46
Le traitement des données	46
Les Services administratifs et de la bibliothèque	47
Le personnel	51
Annexe	55
États financiers	55
Administration de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État	57
Statistiques des accidents	58

introduction

Les années 80 représentent pour le Canada une période d'adaptation et de restructuration économiques. À cause de la concurrence croissante des marchés internationaux, les entreprises doivent améliorer leur productivité si elles veulent conserver leur part du commerce extérieur et intérieur. Pour y parvenir, elles doivent obtenir la collaboration des travailleurs en opérant parfois des changements très difficiles.

Par exemple, les progrès technologiques qui vont des soudeuses-robots aux réseaux téléphoniques automatisés permettent de réduire les coûts tout en augmentant la production. En revanche, ces innovations peuvent également entraîner des pertes d'emplois et affecter le moral des travailleurs, surtout lorsqu'elles sont introduites sans préavis et sans consultation de la main-d'œuvre.

Travail Canada est le ministère fédéral le plus directement engagé dans ce processus visant à favoriser une plus grande consultation, à promouvoir la stabilité des relations industrielles et à protéger les droits et les intérêts de tous ceux qui évoluent dans le monde du travail. Au cours de l'année budgétaire 1985-1986, le Ministère a intensifié ses efforts en vue de promouvoir la consultation entre les syndicats, les employeurs et le gouvernement à l'égard d'une grande variété d'initiatives socio-économiques. Ces efforts ont commencé à donner des résultats concrets.

Au cours de l'année écoulée, Travail Canada a focalisé ses activités sur l'introduction de nouveaux règlements touchant l'hygiène et la sécurité au travail, conformément à la révision de la partie IV du Code canadien du travail, laquelle a été promulguée le 31 mars 1986. La partie IV du Code vise à accroître la sécurité au travail, au Canada, et à réduire par là les énormes coûts en souffrances humaines, en versements d'indemnités et en perte de productivité occasionnés par les accidents du travail. Après la sanction royale accordée en juin 1984 aux modifications apportées à la partie IV, les hauts fonctionnaires de Travail Canada ont dû réviser et mettre à jour les 21 règlements sur l'hygiène et la sécurité au travail, lesquels exposent en détail les normes que les employeurs relevant de la compétence fédérale doivent respecter afin de satisfaire aux exigences du Code.

Le Ministère a décidé qu'il ne pouvait pas, et qu'en fait il ne devait pas, accomplir seul cette tâche. Les employeurs et les employés qui travaillent quotidiennement avec des machines compliquées ou qui vivent des situations dangereuses sont les personnes les mieux placées pour déterminer en termes détaillés et pratiques les précautions qu'il faut prendre. En rédigeant les nouveaux règlements, les membres de la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, à Travail Canada, ont tenu des consultations fréquentes avec les représentants patronaux et syndicaux. Après avoir établi les règlements, les hauts fonctionnaires étaient donc sûrs qu'ils étaient non seulement applicables mais aussi qu'ils étaient compris par les employeurs et les employés chargés de leur application dans le lieu de travail.

Travail Canada a tenu des consultations similaires avant d'élaborer une nouvelle politique visant à faire respecter le Code canadien du travail dans les entreprises qui relèvent de la compétence fédérale. Tout comme la nouvelle partie IV du Code, laquelle oblige les patrons et les ouvriers à établir un comité mixte d'hygiène et de sécurité dans tous les lieux de travail qui comptent 20 employés et plus, la nouvelle politique de conformité fait reposer la plus grande responsabilité sur les épaules de ceux qui sont les mieux placés pour garantir des conditions de travail justes et sans danger, c'est-à-dire les employeurs tout d'abord et les employés eux-mêmes. Les inspections de Travail Canada ne seront pas discontinuées. Toutefois, les groupes intéressés ont tous reconnu que la conformité à la loi était essentielle tous les jours et non pas uniquement pendant les inspections. Les comités mixtes se chargeront donc de faire certaines inspections, en particulier dans les

lieux de travail où les accidents sont rares. On demandera aussi aux employeurs de signer une promesse de conformité volontaire, une sorte d'auto-réglementation, ce qui permettra aux agents des affaires du travail de concentrer leurs efforts dans les secteurs d'activité où les risques sont les plus élevés et où le dossier de conformité révèle la nécessité de procéder à des inspections.

L'esprit de collaboration et de consultation qu'on a remarqué dans la révision du règlement sur l'hygiène et la sécurité au travail était aussi présent dans l'élaboration du système d'information sur les substances dangereuses utilisées au travail. Il est tout naturel que les gens qui travaillent dans le voisinage de produits chimiques toxiques ou corrosifs, de gaz à haute pression, etc., soient au courant des dangers que présentent ces substances et des mesures de précaution à prendre. Cependant, on a constaté qu'il était extrêmement difficile d'exposer en détail les règles d'étiquetage de toutes les substances utilisées au travail et d'avertir les travailleurs de chacun des dangers possibles. Si l'on reconnaissait au travailleur le droit de connaître les dangers et les précautions essentielles, il fallait également prendre en compte le droit du fabricant de protéger les secrets de la composition de certaines substances. De plus, il a fallu envisager les coûts et les inconvénients qui en résultent pour les employeurs et les réglementateurs du gouvernement. Les intenses négociations tripartites qui ont finalement abouti au système d'information sur les substances dangereuses utilisées au travail constituent un précédent en matière de collaboration entre les employeurs, les syndicats et le gouvernement. C'est un précédent que Travail Canada essaiera d'exploiter dans les consultations sur d'autres questions également importantes.

Quoique l'approche consultative soit relativement nouvelle en ce qui a trait à la rédaction des règlements sur le travail, les administrations canadiennes, les syndicats et les organismes commerciaux ont travaillé ensemble pendant nombre d'années dans le domaine des normes et des politiques ouvrières internationales en représentant notre pays à l'Organisation internationale du travail. En mars 1986, le Canada a accueilli, à Montréal, la douzième Conférence régionale des États américains membres de l'O.I.T. Le ministre du Travail d'alors a présidé cette conférence à laquelle ont participé plus de 30 nations de l'Amérique du Nord, de l'Amérique du Sud, de l'Amérique centrale et des Antilles représentées par des hauts fonctionnaires du travail. À cette occasion, Travail Canada a fait rédiger un historique de l'O.I.T. considéré d'un point de vue canadien. Aux délégués, on a présenté l'ouvrage en anglais, en français et en espagnol.

Travail Canada s'est toujours donné pour objectif de faire participer le mouvement syndical aux décisions clés qui touchent au bien-être économique du Canada. Plusieurs programmes visent spécialement à aider les syndiqués à jouer un rôle important dans le processus de la prise de décisions. Ainsi, le programme syndical-gouvernemental de détachement d'employés permet à des représentants syndicaux d'avoir des affectations temporaires au sein du gouvernement, tandis que des cadres intermédiaires de la Fonction publique peuvent travailler, pendant un certain temps, dans des organisations syndicales. Cette expérience aidera les futurs décideurs des deux parties à mieux comprendre leurs points de vue et priorités respectifs et à améliorer, par conséquent, la communication et les perspectives de collaboration entre les syndicats et le gouvernement.

Dans le cadre du Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique, on a accordé des subventions aux syndicats ouvriers pour étudier les conséquences humaines de l'introduction des nouvelles technologies dans le lieu de travail. Ces subventions qui ont été bien accueillies dans les milieux ouvriers permettent aux syndicats de vérifier l'influence des progrès techniques sur leurs conditions de travail et les aident, par conséquent, à se préparer à ces changements, en négociant des conditions qui maximisent les avantages pour les travailleurs tout en éliminant les embûches potentielles.

Au cours des dernières années, le programme de formation syndicale du Ministère a fourni une aide financière aux syndicats en donnant à leurs membres une formation sur le système de la négociation collective, les

normes du travail et autres sujets qui intéressent les travailleurs syndiqués. D'après une évaluation indépendante faite en 1985-1986, le programme a fort bien réussi à atteindre son objectif qui consiste à mieux informer les syndiqués et à créer par là plus de souplesse et de collaboration dans les relations du travail. Le financement du programme de formation syndicale qui devait se terminer à la fin de 1985-1986 a été prolongé maintenant pour une période indéfinie.

L'un des événements les plus encourageants survenus au cours des dernières années a été la naissance du Congrès canadien sur le commerce de l'industrie sidérurgique qui s'est tenu pour la première fois à Sault-Sainte-Marie (Ontario), en mai 1985. Travail Canada a contribué à la réalisation de ce congrès grâce à une aide financière, technique et administrative. Toutefois, l'élan qui a poussé les syndicats et les patrons à se rencontrer pour discuter des défis auxquels fait face l'industrie sidérurgique est venu des Métallurgistes unis et des dirigeants des grandes sidérurgies eux-mêmes. Ensemble, ils ont établi l'ordre du jour et fixé les objectifs. Les discussions ont été franches et ouvertes. Le premier Congrès canadien sur le commerce de l'industrie sidérurgique a remporté tellement de succès qu'un autre a été prévu pour mai 1986. On s'attend que ce congrès deviendra un événement annuel auquel assisteront les syndicats, les employeurs et le gouvernement, un événement qui, peut-être, servira de modèle pour des initiatives semblables entreprises dans d'autres branches d'activité.

Pendant plus de dix ans, le gouvernement fédéral a présenté une série de mesures pour soutenir le revenu des travailleurs âgés victimes d'une mise à pied massive, en particulier dans les secteurs d'activité menacés d'une baisse des prix par la concurrence étrangère et les changements technologiques. À la longue, les secteurs les plus sérieusement touchés étaient ceux du textile, du vêtement, du tannage et de la chaussure. Depuis 1982, Travail Canada applique, en collaboration avec Emploi et Immigration Canada et l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs, la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, laquelle vient en aide aux travailleurs mis à pied après de longues années de service dans ces secteurs d'activité, ainsi que ceux qui ont été mis à pied dans des branches d'activité précises et dans des localités désignées au Canada. Grâce à ce programme, le Ministère a pris conscience des autres industries où se produisent des changements structurels qui, inévitablement, causeront de graves problèmes aux travailleurs. Après de nombreuses années d'expérience dans un secteur d'activité où leurs compétences ne sont plus requises, ceux-ci sont incapables de trouver un autre emploi ou de bénéficier d'un programme de recyclage.

Pour venir en aide à ce groupe de travailleurs, le gouvernement a annoncé, dans son budget de février 1986, son intention d'établir un programme élargi, le programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA). À la fin du présent exercice financier, l'élaboration de ce programme à laquelle collaboraient tous les gouvernements provinciaux se poursuivait. Le programme PATA, une fois établi, aura un champ d'application plus large que le précédent, le programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs.

Au cours de l'année à l'étude, on a également enregistré des progrès dans la coordination et la conciliation des lois ouvrières du gouvernement fédéral, des provinces et des territoires. En plus des réunions ordinaires tenues par les sous-ministres membres de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), les ministres du Travail fédéraux et provinciaux se sont rencontrés plus d'une fois au cours de l'année pour harmoniser les lois canadiennes relatives aux conditions de travail, au salaire minimum et à d'autres questions ouvrières.

Tout en focalisant les efforts sur l'amélioration de la performance économique du Canada, grâce à la collaboration entre les syndicats, les employeurs et le gouvernement, Travail Canada n'a pas négligé son devoir de protéger le droit individuel des travailleurs. Le Canada est signataire d'une série d'accords internationaux contre la discrimination. La Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code canadien du travail engagent le gouvernement et les employeurs qui relèvent de la compétence fédérale vis-à-vis d'une politique garantissant une rémunération égale pour un travail de valeur égale,

indépendamment du sexe de l'employé. La Division de l'égalité de rémunération de Travail Canada a fait une étude sur les pratiques de rémunération chez les employeurs relevant de la compétence fédérale et a commencé à renseigner les employeurs, ainsi que le personnel décentralisé du ministère, sur la portée et l'application de la Loi. Les employeurs devront évaluer les postes et éliminer les disparités salariales imputables uniquement aux différences sexuelles. Cette nouvelle approche prospective du Code canadien du travail est un complément important aux dispositions d'égalité des salaires prévues dans la Loi sur les droits de la personne, laquelle dépend des plaintes individuelles ou collectives pour entamer des poursuites.

Quoique le programme de rémunération égale pour un travail de valeur égale porte uniquement sur les disparités salariales fondées sur le sexe, le programme d'action positive du Ministère cherche à redresser les inégalités historiques en matière d'embauche qui ont joué contre les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et d'autres minorités visibles. Ce programme ministériel représente un pas en avant qui permettra à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes d'avoir des chances égales à des emplois pour lesquels ils sont qualifiés.

le service fédéral de médiation et de conciliation

Le régime de négociation collective du Canada fait en sorte que, dans les milieux de travail syndiqués, les questions vitales — traitements, avantages sociaux et conditions de travail — soient tranchées par ceux qu'elles concernent le plus directement, soit les employés et les employeurs, par l'intermédiaire de leurs agents de négociation. Toutefois, lorsqu'il est impossible d'arriver à un compromis, le régime permet un recours ultime : une grève des employés ou un lock-out de l'employeur. Un tel arrêt de travail, ou la menace d'un tel arrêt, peut hâter le règlement d'un conflit de travail là où d'autres négociations semblent inutiles. Mais les grèves et les lock-out peuvent causer des perturbations et des ennuis au public, de même qu'aux parties touchées par le conflit.

En vue de réduire au minimum ces effets négatifs et de promouvoir la paix dans le milieu de travail qui relève de la compétence fédérale, le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) offre l'aide de conciliateurs spécialisés au cours de la négociation des contrats; il fournit également des services d'arbitrage pour régler les différends qui surviennent quant à l'interprétation ou à l'application des conventions collectives lorsque celles-ci sont en vigueur.

Le Code canadien du travail permet au Ministre d'agir à sa discrétion dans le règlement des conflits de travail. Sur les conseils du sous-ministre associé du Travail, qui dirige le SFMC, le Ministre peut nommer un agent de conciliation parmi le personnel du SFMC, nommer un commissaire de conciliation indépendant ou une commission, ou s'opposer à la conciliation.

Au cours de l'année à l'étude, le personnel du siège central et des six bureaux régionaux ou de district du SFMC ont étudié un nombre accru de cas tout en maintenant un haut niveau de succès. Grâce à la médiation intensive et aux efforts de conciliation, des conventions collectives ont été signées sans arrêt de travail dans un certain nombre de secteurs clés des transports et des communications, notamment les deux plus importantes sociétés de chemins de fer et la Société canadienne des postes.

L'aspect opérationnel sur lequel le SFMC concentre ses efforts est le règlement des conflits. Mais le Service joue également un rôle d'un autre ordre. Sa Direction de l'établissement des programmes et du soutien technique conseille les hauts fonctionnaires de Travail Canada et d'autres ministères gouvernementaux sur les conséquences que peuvent entraîner de nouvelles mesures ou des projets de loi sur les relations du travail. C'est le cas, par exemple, de la privatisation des sociétés d'État et du transfert de programmes fédéraux dans le Nord aux administrations territoriales.

le service fédéral de médiation et de conciliation

La médiation et la conciliation

Le rôle principal de la Direction de la médiation et de la conciliation consiste à prévenir et à régler les différends en matière de négociation collective qui surviennent dans le secteur privé de compétence fédérale. Ces responsabilités sont assumées de plusieurs façons. Pour régler les différends, on procède à la nomination de conciliateurs, de commissaires-conciliateurs et de médiateurs. Grâce au programme de médiation préventive, les syndicats et le patronat parviennent à aborder le processus de négociation collective de façon constructive et à résoudre les problèmes qui y sont reliés avant qu'ils ne deviennent litigieux. S'il y a lieu, on établit des commissions d'enquête industrielle pour analyser les problèmes qui touchent la stabilité ouvrière dans un secteur industriel. En outre, la Direction enquête sur les plaintes relatives à de prétendues pratiques déloyales de travail dans le cadre de la négociation collective et s'efforce de résoudre les problèmes à l'origine de ces plaintes.

La Direction de la médiation et de la conciliation administre également un programme appelé « Premier contact » qui permet aux syndicats et aux employeurs en train de négocier une première convention collective d'avoir une vue d'ensemble du processus et des services offerts par le SFMC.

Au cours de l'exercice financier 1985-1986, la Direction de la médiation et de la conciliation a tenté de régler 406 différends dont 91 avaient été reportés de l'exercice précédent. En plus de constituer, pour la deuxième fois, la charge de travail la plus élevée jamais enregistrée, ce chiffre représente une augmentation de 43,5 % par rapport à l'année budgétaire antérieure. À la fin de l'année, on avait réglé 284 différends dont 91,9 % sans arrêt de travail, et 122 rondes de négociation en étaient à différentes étapes de la conciliation ou de la médiation.

La majorité des cas abordés au cours de l'année à l'étude touchaient différents employeurs du secteur des transports. Les différends survenus dans le camionnage interprovincial ou international ou le transport par autobus et ceux touchant le transport aérien, maritime et ferroviaire ont constitué respectivement 31 et 27 % de la charge de travail totale en 1985-1986.

Au cours de cette même année, il a fallu renégocier toutes les conventions collectives majeures conclues dans le secteur ferroviaire, soit le CN, le CP et divers chemins de fer secondaires. Grâce aux efforts intenses déployés par les médiateurs et les conciliateurs du SFMC, on avait, à la fin de l'exercice financier, renouvelé toutes ces grandes conventions collectives sans aucun arrêt de travail.

Les conflits survenus chez les principales compagnies aériennes ont également exigé l'utilisation massive des ressources du SFMC. Comme on s'y attendait, la déréglementation des tarifs aériens et de l'administration routière au Canada s'est traduite par des demandes de concessions de la part des compagnies aériennes à la table de négociation. Les efforts des syndicats pour s'opposer à ces concessions ont créé un climat nullement favorable aux négociations collectives.

Dans le secteur du transport maritime, le SFMC s'est occupé de 47 différends. L'un des plus importants mettait en cause l'Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent et la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, laquelle représentait les préposés à l'exploitation et à l'entretien. Il était clair qu'un arrêt de travail dans ce secteur, pendant la période de circulation intense précédant la fermeture de la navigation, aurait eu de graves répercussions sur le commerce international et les relations canado-américaines. Il a donc fallu déployer

d'intenses efforts de conciliation et de médiation et, finalement, recourir à l'intervention de M. W.P. Kelly, sous-ministre associé du Travail, pour aider les parties à conclure, en octobre 1985, un accord sans qu'un arrêt de travail ne se produise.

Les 125 différends survenus dans le transport routier ont représenté la plus grande partie de la charge de travail du SFMC. Parmi les règlements conclus avec l'aide d'un médiateur, il convient de mentionner les accords intervenus entre la commission de Transport de la communauté régionale de l'Outaouais et le Syndicat uni du transport, et entre le Motor Transport Industrial Relations Bureau of Ontario et cinq sections locales des teamsters.

Au cours de l'année à l'étude, Postes Canada a été constamment en négociation avec ses divers syndicats. On a demandé l'aide du SFMC à l'occasion d'un certain nombre de conflits survenus dans le secteur des postes, une attention spéciale étant accordée aux négociations qui visaient les 19 unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et à celles entamées entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des facteurs du Canada.

Mac Carson, conseiller en relations industrielles et Lori Fish, agent de recherche du service fédéral de médiation et de conciliation, font une démonstration du fonctionnement du système d'information sur la médiation et l'arbitrage.

On a également fait appel au SFMC dans des conflits survenus dans d'autres secteurs industriels dont 50 dans celui de la radiodiffusion, 16 dans la manutention du grain, 18 dans le débardage et 17 dans le secteur minier. Un conflit particulièrement important a mis en cause la B.C. Terminal Elevator Operators Association et le Syndicat des travailleurs du grain. Grâce à l'intervention du ministre du Travail et à celle du sous-ministre associé du Travail auprès des opérateurs de silos et grâce également aux réunions subséquentes qui ont eu lieu avec les négociateurs en chef des deux parties, on a réussi à éviter un arrêt de travail.

Dans le secteur de la radiodiffusion, on a finalement réglé, au cours de l'année à l'étude, un différend de longue date ayant entraîné une grève qui durait depuis près de trois ans. En décembre 1985, un accord a été conclu, avec l'aide d'un médiateur, entre Radio CHNC, New Carlisle (Québec) et le Syndicat des employés de CHNC, représentant 12 employés de la station radiophonique.

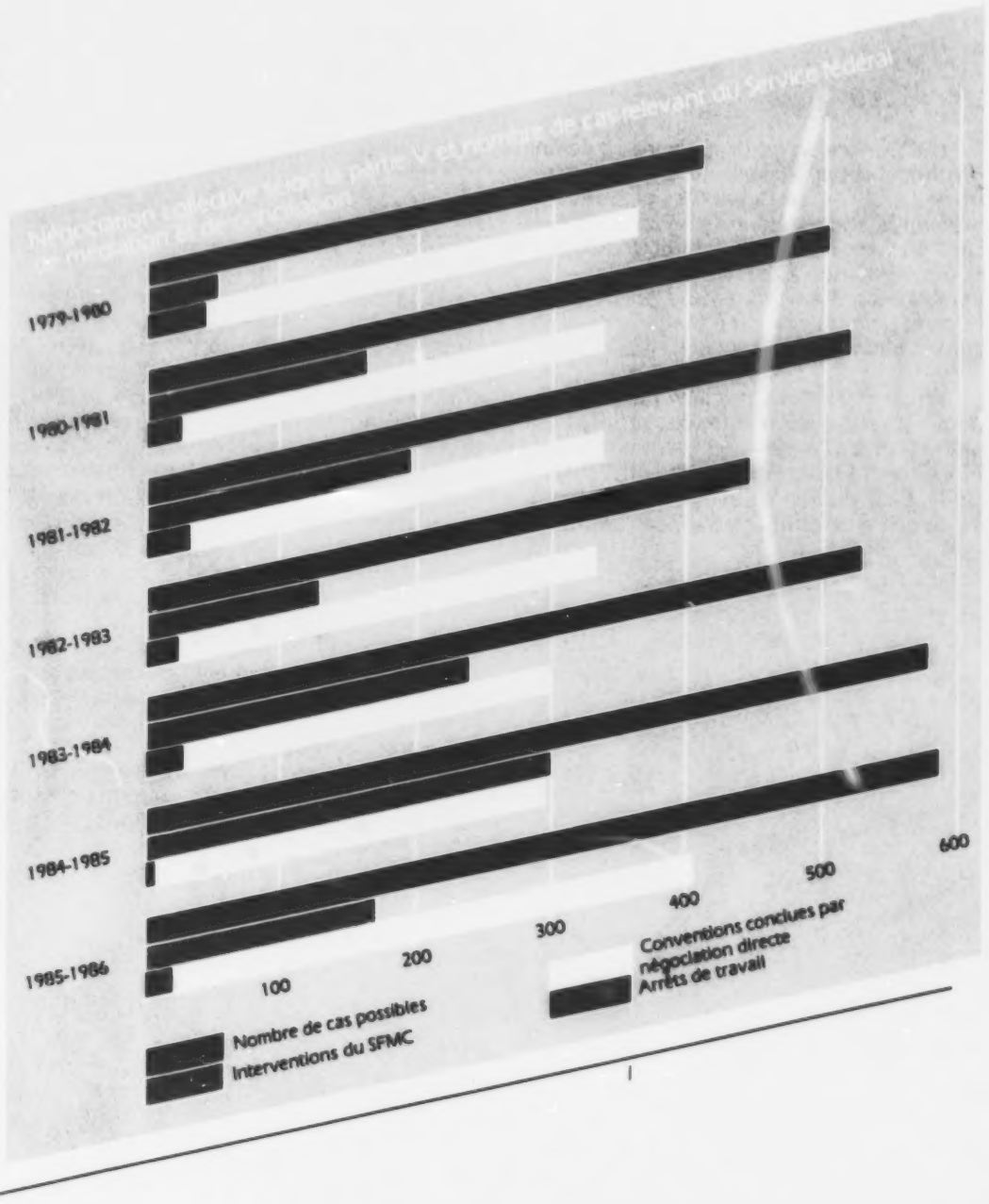
Au cours de l'année, 43 requêtes ont été adressées au Ministre pour qu'il consente à renvoyer au Conseil canadien des relations du travail des plaintes relatives à des pratiques déloyales de travail dans le cadre de la négociation collective. De ce nombre, 32 ont été réglées au cours de l'année à l'étude, dont 4 ont été retirées par les parties, 3 sont tombées lorsque les requérants n'ont pas répondu à la demande de se conformer à l'article 7 du Règlement du Canada sur les relations industrielles, 13 ont été réglées avec l'aide d'un médiateur, et le Ministre a donné son consentement dans 12 cas. Au 31 mars 1986, il restait encore 11 demandes en suspens.

En plus de fournir une aide efficace à titre de tierce partie dans le cadre de différends en matière de négociation collective, la Direction a poursuivi ses activités de

médiation préventive au cours de l'exercice financier et elle a rempli 8 missions. Dans 68 cas, des activités de Premier contact ont été entreprises auprès de parties ayant noué des relations en vertu d'une nouvelle accréditation, activités auxquelles ont participé des agents des six bureaux régionaux et du siège central.

les services d'arbitrage

La Direction des services d'arbitrage est chargée de la nomination par le Ministre d'arbitres de griefs et de présidents de conseils d'arbitrage, conformément à la partie V du Code canadien du travail. Les arbitres nommés dans ces cas entendent les griefs résultant de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation des conventions collectives. Au cours de l'exercice financier 1985-1986, les Services d'arbitrage ont étudié 128 de ces demandes, y compris un nombre considérable de cas comportant de multiples griefs.



Les Services d'arbitrage sont également responsables de la nomination par le Ministre des arbitres qui règlent les plaintes de prétendus congédiements injustes déposées en vertu de la partie III du Code. Au cours de l'année à l'étude, 140 de ces demandes ont été présentées par ou pour le compte d'employés qui n'étaient pas représentés par un agent négociateur.

En outre, la Direction est chargée de la nomination par le Ministre des arbitres qui entendent les causes de cessations d'emploi collectives en vertu de la partie III du Code. La Direction n'a reçu aucune requête de ce genre au cours de l'année 1985-1986.

l'établissement de programmes et le soutien technique

La Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique est l'instrument de recherche du Service fédéral de médiation et de conciliation. Grâce à ses travaux de recherche opérationnelle, la Direction appuie les efforts des tierces parties en vue de régler ou de prévenir les conflits de travail dans les entreprises qui relèvent de la compétence fédérale. La Direction assiste également le sous-ministre associé du Travail en effectuant des analyses visant à aider à l'élaboration des politiques du gouvernement touchant les relations industrielles.

Le programme de recherche de la Direction comprend également l'étude des tendances dans le domaine de la négociation collective et de celles des dispositions institutionnelles et des procédures prévues et non prévues par la loi, afin de déterminer leurs répercussions sur le fonctionnement du système canadien des relations industrielles.

les opérations

L'équité en matière de salaires et d'heures de travail, l'hygiène et la sécurité, l'accès aux emplois, l'information sur les lois et les règlements, l'organisation de rencontres avec les gestionnaires, les travailleurs et les gouvernements pour débattre de questions syndicales et socio-économiques et parvenir à une meilleure compréhension mutuelle, telles sont les responsabilités afférentes au programme des opérations. C'est dans le cadre de ce programme que le Ministère fait appliquer les lois qui régissent les travailleurs et les employeurs, qu'il offre de l'aide, de l'information et des conseils techniques et qu'il met en œuvre les politiques fédérales.

En 1985-1986, les responsables du programme ont surtout fait porter leurs efforts sur les modifications à la partie IV du Code canadien du travail en vue de leur promulgation le 31 mars 1986. Ce travail a exigé de nombreuses consultations avec les entreprises et les syndicats desservis par le Ministère. Au chapitre des réalisations importantes, on peut citer encore l'élaboration de la nouvelle politique de conformité de Travail Canada relative aux parties III et IV du Code. Cette politique vise à promouvoir, auprès des employeurs et des travailleurs, la conformité volontaire aux dispositions des lois et règlements; il s'agit là d'un changement radical par rapport aux mesures coercitives qu'on appliquait auparavant. Afin d'expliquer cette orientation aux administrateurs, on a organisé une Conférence nationale de gestion. Tenu à Cornwall (Ontario) en janvier 1986, cet événement a été couronné de succès. Le personnel chargé du programme a également vu à la préparation de présentations audiovisuelles, de brochures et de manuels; il a organisé la tenue de séminaires, à l'intention du personnel des régions, sur les modifications apportées au Code et sur la politique de conformité et, enfin, il a élaboré des procédures d'application des parties III et IV du Code, sous la surveillance du groupe de travail sur la conformité et les mesures coercitives.

les opérations

la sécurité et l'hygiène au travail

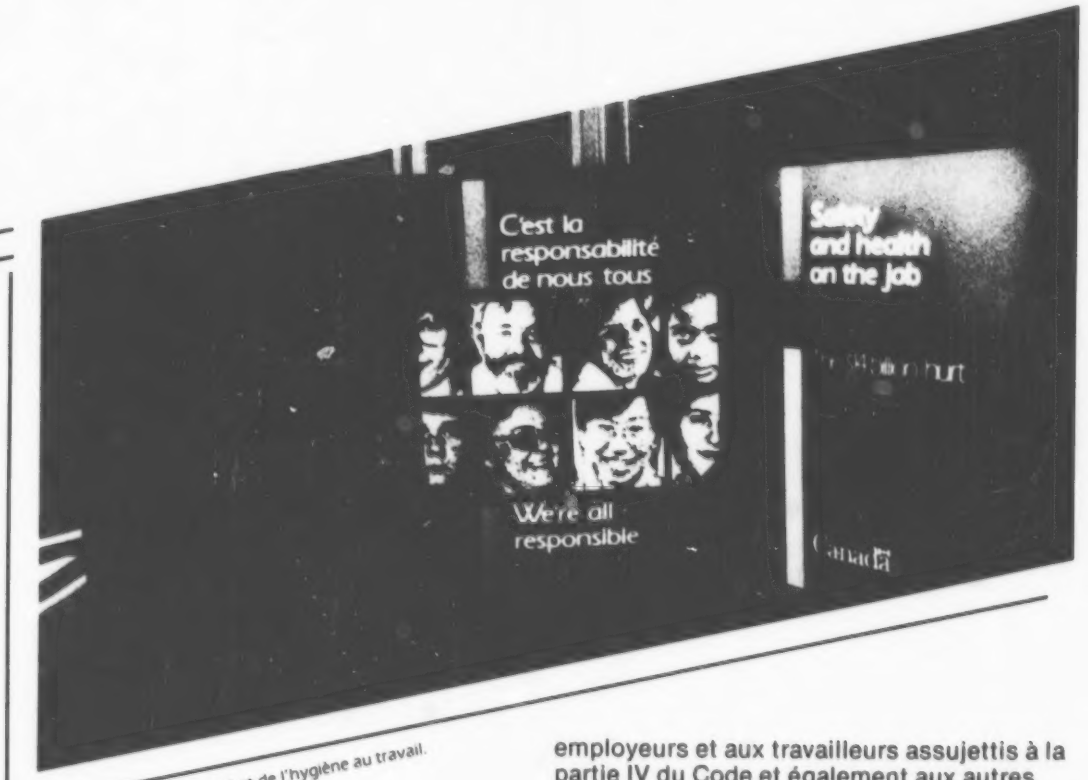
Des produits chimiques toxiques, des machines puissantes, des bruits intenses, la radiation émanant d'écrans de visualisation, voilà certains des risques inhérents au milieu de travail contre lesquels la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail entend protéger les Canadiens et Canadiennes et, dans l'éventualité d'accidents ou de maladies, les indemniser. Au cours de l'exercice financier 1985-1986, la Direction s'est surtout appliquée à réviser les règlements de la partie IV du Code canadien du travail concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles sans omettre de consulter des groupes d'employeurs et de travailleurs. Un autre important projet a consisté en la mise en place d'un réseau d'information à l'échelle du pays en vue de repérer les substances dangereuses dans les lieux de travail.

La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail est chargée d'élaborer des politiques et des programmes qui contribuent à l'amélioration de la sécurité et de l'hygiène dans les secteurs de compétence fédérale et d'indemniser les employés du gouvernement fédéral victimes d'accidents du travail. La Direction, au siège central, fournit aux agents régionaux l'appui dont ils ont besoin pour l'application de ces programmes. La Direction voit également à diffuser de l'information hautement technique et spécialisée dans les domaines de la sécurité et de l'hygiène, de l'élaboration de programmes, de la médecine du travail, de la formation des clients et de l'indemnisation des personnes accidentées.

En sa qualité de concepteur de politiques et de programmes en matière de sécurité et d'hygiène, la Direction consulte le personnel régional du Ministère, ainsi que des associations patronales et syndicales, tels le Congrès du travail du Canada et la Federal Employers, Transportation and Communications, Organization. Elle collabore également avec les organismes provinciaux par l'entremise du Comité de sécurité et d'hygiène au travail de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière. En outre, des membres du personnel de la Direction font partie de plusieurs comités constitués par l'Association canadienne de normalisation en vue d'établir des normes.

Marie Rochefort du laboratoire d'hygiène industrielle.

Au cours de l'année à l'étude, la Direction a accordé la priorité à la révision des règlements en matière de sécurité et d'hygiène professionnelles découlant de la partie IV du Code canadien du travail. On a promulgué la partie IV, telle que modifiée, et les règlements révisés le 31 mars 1986, lesquels s'appliquent aux secteurs privés de compétence fédérale ainsi qu'à la Fonction publique du Canada.



Le présentoir de la sécurité et de l'hygiène au travail.

La Direction coordonne présentement une activité fédérale-provinciale en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un réseau national d'information permettant de repérer les substances dangereuses dans les locaux de travail. On entreprend ce projet en consultation avec des groupes d'industriels et de travailleurs.

Au cours de l'exercice financier, grâce à Santé et Bien-être social Canada, on a pu bénéficier des services d'un conseiller principal en médecine, lequel a fourni des avis sur des sujets aussi variés que le bruit, les fumées toxiques, les terminaux à écran de visualisation, les politiques en matière d'hygiène au travail ou, encore, sur les maladies en général.

La Division de la recherche et de l'élaboration des programmes

La Division de la recherche et de l'élaboration des programmes travaille avec le personnel régional à la planification, à l'élaboration et à la préparation des lois et règlements sur la sécurité et l'hygiène professionnelles. Elle est également chargée de déterminer les besoins en matière de politiques et de programmes ministériels touchant la santé et la sécurité des travailleurs; elle voit aussi à l'établissement et à la coordination de ces politiques et de ces programmes.

La Division effectue des études sur ce genre de programmes, compile des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et en analyse la portée sur les secteurs de compétence fédérale et le milieu canadien. Enfin, la Division offre de l'information et des conseils aux employeurs et aux travailleurs assujettis à la partie IV du Code et également aux autres organismes gouvernementaux. Elle les aide aussi à interpréter les questions d'ordre législatif et juridique liées à la sécurité et à l'hygiène professionnelles.

Les lois et règlements

Les modifications apportées à la partie IV du Code canadien du travail, lesquelles avaient reçu la sanction royale en juin 1984, ont exigé une révision et une restructuration majeures des 21 règlements sur la sécurité et l'hygiène au travail établis en vertu du Code. La Division de la recherche et de l'élaboration des programmes a procédé à une consultation poussée avec les représentants

des milieux syndical et patronal sur l'ensemble de ces règlements promulgués le 31 mars 1986. Au même moment, la partie IV révisée commençait à s'appliquer aux secteurs relevant déjà de la compétence fédérale et aussi, pour la première fois, à la Fonction publique fédérale.

En 1985-1986, la Division, cette fois encore en consultation étroite, a commencé à élaborer des règlements sur la sécurité et l'hygiène professionnelles s'appliquant à des secteurs industriels précis. Nous parlons ici de l'exploitation des navires, des aéronefs et des trains, de l'exploration et de l'exploitation pétrolières sur certaines terres du Canada. La partie IV du Code s'appliquant au champ de compétence élargi sera proclamée au cours de l'année 1986-1987, lorsqu'on aura mis la dernière main aux nouveaux règlements.

Les programmes

Travail Canada administre un programme de surveillance du milieu de travail et de la santé des travailleurs. Au cours du premier cycle de ce programme, lequel s'est échelonné sur une période de trois ans, on a recueilli des données médicales auprès de quelque 7 300 manutentionnaires du grain. Une ébauche de rapport sur cette étape de l'étude circule présentement à l'intérieur du Ministère.

On a aussi reçu près de 7 500 rapports médicaux rattachés au second cycle triennal du programme.

Les rapports d'enquête sur les accidents

Les employeurs qui comptent cinq employés ou plus et qui sont assujettis à la partie IV du Code canadien du travail ou à la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, doivent communiquer à Travail Canada les données sur les accidents survenus dans leur entreprise. En vue d'accroître l'efficacité en matière d'analyse des données, la Division a entrepris la codification des renseignements présentés sous forme d'exposés narratifs et contenus dans les rapports d'enquête sur les accidents, afin de les utiliser sur fichier informatique. À ce jour, on a codifié et incorporé au fichier quelque 18 000 rapports d'enquête sur les accidents.

La Division des services techniques

La Division des services techniques fournit au personnel des bureaux régionaux une aide technique allant de conseils d'ordre scientifique aux services de laboratoire. Ce sont des ingénieurs en sécurité et en hygiène industrielles, des ingénieurs miniers et des employés du laboratoire d'hygiène industrielle qui prodiguent cette aide.

Au cours de l'année à l'étude, la Division a donné des conseils techniques pour la révision des règlements découlant de la partie IV du Code canadien du travail. À l'intention des bureaux régionaux et de district, elle a acheté 25 trousses qui seront utilisées pour répondre aux plaintes touchant la sécurité et l'hygiène professionnelles. La Division a également aidé les régions à mener 54 enquêtes techniques et fourni, aux employés des régions, du matériel d'échantillonnage leur permettant d'évaluer les risques professionnels et d'analyser les échantillons recueillis. C'est ainsi que le laboratoire a distribué 348 instruments et analysé 685 échantillons d'air et autres prélevés au cours de 139 enquêtes. Les plaintes les plus courantes portent sur la qualité de l'air ambiant. La Division voit à l'entretien et au calibrage de tout le matériel de prélèvement technique du Ministère.

Enfin, la Division a répondu à quelque 1 100 demandes de renseignements sur la sécurité et l'hygiène provenant d'agents du Ministère, de comités de sécurité et d'hygiène, de représentants à la sécurité et à l'hygiène, de représentants syndicaux, d'employeurs et de bien d'autres personnes.

La Division de l'indemnisation des accidents

Les indemnités d'accidents du travail pour les employés de la Fonction publique fédérale et de la plupart des sociétés de la Couronne sont prévues par la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État. La Division de l'indemnisation des accidents organise, élabore et fait connaître ce programme, de concert avec les bureaux régionaux du Ministère. Les recommandations du groupe de travail Nielsen sur les indemnités versées aux travailleurs ont été présentées vers la fin de l'année et seront étudiées au cours du prochain exercice financier.

La Loi sur l'indemnisation des marins marchands prévoit l'indemnisation de certains marins employés sur des navires enregistrés au Canada. Elle est appliquée par la commission d'indemnisation des marins marchands, laquelle se compose de trois hauts fonctionnaires du gouvernement fédéral nommés par le gouverneur général en conseil. La Division de la réparation des accidents assure le service de secrétariat de la commission, et le chef de la Division fait office de secrétaire. La commission a tenu une réunion et deux audiences spéciales au cours de l'année. Elle a examiné les prestations pécuniaires prévues par la loi et ordonné qu'on les augmente au début de la prochaine année budgétaire.

La Loi sur l'indemnisation des employés de l'État prévoit des prestations, au titre de l'indemnisation en cas d'accidents du travail, pour 350 000 employés du gouvernement fédéral. Ces travailleurs sont employés par 120 ministères et organismes, au Canada et à l'étranger. La plupart des travailleurs transmettent leur demande d'indemnisation directement aux bureaux régionaux du Ministère.

En revanche, les employés embauchés sur place à l'étranger font parvenir leur demande à la Division de l'indemnisation des accidents qui s'en occupe. La Division a reçu le titre de membre honoraire de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada. Un de ses agents a assisté à une réunion de cette association, ainsi qu'à une réunion de l'Association internationale de régies et commissions des accidents du travail (AIRCAT), dont la Division fait partie. Cette dernière a également fourni de l'information sur l'indemnisation des travailleurs canadiens à l'AIRCAT et à d'autres organismes.

La Division applique encore les clauses du programme d'indemnisation des détenus des pénitenciers au nom du solliciteur général du Canada. En 1985-1986, elle a présenté, au solliciteur général, des recommandations concernant certaines modifications réglementaires; une fois mises en œuvre, ces recommandations devraient améliorer l'efficacité du processus de gestion du régime. La Division a attribué des prestations s'élevant à 49 000 $ à 14 détenus au cours de l'année à l'étude.

Tony Mercredi, AAT en formation au bureau de district d'Ottawa.

La Division de l'éducation et de l'information technique

La Division de l'éducation et de l'information technique aide le personnel opérationnel à appliquer les programmes de sécurité et d'hygiène professionnelles et d'indemnisation des accidentés du travail, partout au Canada. Pour ce faire, elle coordonne la conception de programmes et la production de documents destinés à instruire et à informer les clients. La Division contribue également à la formation des agents des affaires du travail (AAT) en coordonnant la préparation ou

la révision des documents sur la formation, de concert avec le Comité national de la coordination de la formation. Au cours de l'année à l'étude, la Division a préparé du nouveau matériel pédagogique en matière d'hygiène professionnelle à l'intention des AAT. Elle a également participé à l'élaboration de modules de formation destinés aux agents de sécurité des secteurs relevant de la compétence élargie. Elle a aussi préparé des documents pour aider le personnel des régions à informer les clients sur la révision du Code. Un film sur les enquêtes en cas d'accident, intitulé *Pour éviter un autre accident*, a été réalisé; on peut l'obtenir par l'entremise des bureaux de Travail Canada et de l'Office national du film.

La Division de l'éducation et de l'informatique technique coordonne aussi la publication de documents pour le compte de la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail. Au cours de l'année à l'étude, elle a fait paraître huit publications et neuf autres, encore à l'état d'ébauche, seront publiées en 1986-1987. En général, les documents préparés par la Division ont pour but de sensibiliser davantage le public à la gravité des répercussions des accidents sur les lieux de travail, tant au point de vue humain que financier; ces publications ont aussi pour objet de souligner les moyens à prendre pour réduire le nombre d'accidents et de risques et de promouvoir un système par lequel les employeurs et les employés partagent la responsabilité de la sécurité en milieu de travail.

Le Centre d'information sur la sécurité et l'hygiène au travail

Ce centre offre un service d'information et de consultation technique aux employés du Ministère, aux comités d'hygiène et de sécurité, aux représentants à l'hygiène et à la sécurité, aux employeurs, aux représentants syndicaux et aux ministères fédéraux. L'agent d'information technique répond à une vaste gamme de questions grâce à des recherches à la bibliothèque et à un service de renseignements informatisé. Au cours du dernier exercice financier, le centre a répondu à près de 600 demandes de renseignements sur les risques que présentent les lieux de travail et sur les moyens d'y faire face. On a répondu à plus de 60 % de ces demandes dans un délai de cinq jours ouvrables ou moins.

les relations en matière d'emploi et les conditions de travail

À titre de travailleur, vous avez besoin d'un milieu de travail sûr, d'avantages sociaux décents, de bonnes conditions de travail et d'entretenir de bonnes relations avec votre employeur. À titre d'employeur, vous avez besoin d'information et, parfois, d'une aide technique pour pouvoir offrir tout cela à vos employés; vous avez également besoin de protéger vos propres droits et de vous attendre à de la bonne volonté de la part de vos employés. Le rôle de la Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail porte sur l'ensemble de ces considérations.

Un grand nombre d'éléments influent sur le milieu dans lequel travaillent les Canadiens et Canadiennes. Parmi les plus importants (surtout chez les travailleurs non syndiqués) figurent les normes d'emploi établies dans la loi, lesquelles fixent les conditions de travail minimales ainsi que les relations — habituellement moins officielles mais souvent tout aussi essentielles — que les employeurs et les employés établissent entre eux.

La durée du travail, les salaires, les jours fériés et les congés annuels payés, le congé pour les soins donnés aux enfants, le harcèlement sexuel et la cessation d'emploi comptent au nombre des conditions de travail qui sont régies par les normes minimales fixées par la loi. En ce qui concerne ces questions et d'autres aspects importants du travail, l'employé a droit à certaines conditions de base. Dans de nombreux cas, ces normes sont renforcées par des conventions collectives négociées. Néanmoins, aucune convention collective ni aucune législation ne peuvent résoudre tous les conflits qui naissent dans un lieu de travail. Il est donc nécessaire d'améliorer ce milieu par de saines relations entre

employeur et employés, et c'est cet objectif qui motive l'intervention du gouvernement. Plus on atténue la mésentente par des normes satisfaisantes et par de bonnes relations de travail, moins on risque de voir éclater de graves perturbations industrielles.

La Division des conditions de travail et la Division de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale appliquent les programmes inspirés de la loi, soit essentiellement la partie III du Code canadien du travail, dans le secteur privé de compétence fédérale. La Division des conditions de travail est chargée de l'élaboration de normes d'emploi satisfaisantes. La Division de l'égalité de rémunération veille au respect de la législation qui interdit la discrimination salariale fondée sur le sexe.

En outre, la Direction continue d'intervenir plus généralement dans les relations du travail au Canada, par l'entremise de ses programmes à caractère non législatif. Même si l'un de ces programmes, soit celui de la qualité de la vie au travail, a été annulé à la fin de l'exercice financier, la participation aux programmes à caractère non législatif se poursuivra. La Division de la formation syndicale contribue à la formation des dirigeants syndicaux actuels et futurs. La Direction collaborera en outre à d'autres activités, telle l'application de la politique de conformité du Ministère, laquelle préconise la conformité volontaire des entreprises à la partie III du Code canadien du travail. Cette orientation concrétise le principe d'offrir de l'aide lorsqu'elle peut s'avérer utile mais, autrement, de s'ingérer le moins possible dans le développement de rapports fructueux entre employeurs et employés.

La Division de l'égalité de rémunération

Au cours de l'année à l'étude, la Division de l'égalité de rémunération a donné une formation de base aux agents régionaux de Travail Canada sur la façon de mettre en œuvre les programmes d'égalité de rémunération. Elle a aussi préparé des publications et autres matériels, ainsi qu'un cours de formation avancé sur le programme de conformité volontaire.

Le but du programme d'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur de Travail Canada consiste à favoriser la conformité volontaire au principe de l'égalité de rémunération et, de cette manière, à éliminer la discrimination salariale entre les travailleurs et les travailleuses des industries relevant de la compétence fédérale. Le programme prévoit trois grandes étapes : le recueil et l'analyse des données, la formation des agents régionaux, ainsi que l'éducation des clients et l'incitation à la conformité volontaire.

En 1985-1986, on a surtout fait porter les efforts sur la formation interne du personnel régional et sur la préparation de publications et de matériel servant à éduquer les employeurs et à les aider à déceler les cas de discrimination salariale. On pourra obtenir ce matériel et l'utiliser au début de la nouvelle année budgétaire.

Au cours de l'année à l'étude, la Division a terminé la deuxième étape du programme, soit la formation de base des agents régionaux de Travail Canada; elle est donc prête à amorcer la troisième étape, soit l'éducation des clients et l'incitation à la conformité. Elle a aussi conçu un cours de formation avancée qu'on offrira à un certain nombre d'agents régionaux pour qu'ils puissent dispenser une aide technique aux clients qui mettent en application le principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur.

La Division des conditions de travail

En 1985-1986, la Division des conditions de travail a concentré ses efforts sur deux activités : l'élaboration de la politique et de lignes directrices sur la nouvelle politique de conformité, et l'organisation de colloques et la formation sur les modifications aux normes du travail entrées en vigueur le 1er mars 1985.

La politique de conformité représente une rupture radicale par rapport aux méthodes employées antérieurement pour appliquer la loi, l'accent étant mis sur la conformité volontaire des travailleurs et des employeurs. Au nombre des modifications apportées aux règlements sur les normes du travail de la partie III du Code canadien du travail figurent de nouvelles normes sur le harcèlement sexuel et des améliorations

au chapitre du congé parental. De plus, la Division a commencé à analyser différents moyens pour améliorer le système de recouvrement des salaires en ce qui touche les employeurs visés par la partie III du Code canadien du travail. On a également entrepris la planification d'un projet de révision complète des règlements découlant de la partie III. Des membres de la Division ont aussi siégé à divers comités ministériels chargés de dossiers sur les relations industrielles, dont l'équité en matière d'emploi et le travail à temps partiel.

La Division des conditions de travail est responsable avant tout de l'application de deux textes de loi : la partie III du Code canadien du travail (les normes du travail) et la Loi sur les justes salaires et les heures de travail. Le premier établit les normes minimales visant les employés qui travaillent dans les entreprises relevant de la compétence législative du Parlement canadien. Ces normes s'appliquent à la durée du travail, au salaire minimum, aux congés annuels, aux jours fériés, au congé pour les soins donnés aux enfants, au harcèlement sexuel, à la cessation d'emploi collective et individuelle, à l'indemnité de départ, à la saisie-arrêt, au congé de décès, au paiement du salaire en temps opportun, au congé de maladie et à la protection contre le congédiement injuste. Quant au second texte de loi, il fixe la durée du travail et les taux de salaire des travailleurs affectés à des travaux de construction pour le compte du gouvernement fédéral. La Division des conditions de travail joue un rôle de conseiller auprès du personnel des bureaux régionaux dans la mise en application de ces lois.

En outre, la Division des conditions de travail planifie et élabore de nouvelles normes du travail, apporte des révisions aux normes existantes et aux politiques reliées à la partie III du Code canadien du travail et à la Loi sur les justes salaires et les heures de travail. Ces normes visent à protéger les travailleurs contre les traitements injustes et l'exploitation tout en améliorant les conditions de travail, ce qui leur permet de profiter des avantages découlant de l'amélioration du climat des relations industrielles au Canada. La Division fournit un appui aux directeurs régionaux sur le plan de l'orientation de la politique et sur celui des programmes dans le cours de l'administration de la Loi sur les normes du travail, ainsi que dans la planification et la mise en œuvre des programmes d'information sur la conformité. Elle est également représentée au Comité des normes du travail de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière.

Le programme de formation syndicale

Si vous faites partie d'un syndicat, vous devez faire face aux lourdes exigences qu'impose la complexité des relations industrielles du monde dans lequel nous vivons. Le programme de formation syndicale aide les membres du mouvement syndical à acquérir les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour répondre à ces attentes et responsabilités nouvelles. En 1985-1986, on a accordé, dans le cadre du programme, une aide financière à plus de 100 000 syndiqués, dont le tiers était constitué de femmes, afin qu'ils prennent part à des activités éducatives. Ainsi, 21 bourses d'études avancées ont été accordées. Une évaluation du programme effectuée par une firme de conseillers indépendante a révélé qu'il y avait « un accroissement considérable des possibilités et de la qualité de la formation syndicale au Canada »; elle a en outre fait remarquer que beaucoup de syndiqués sont devenus plus actifs et plus efficaces après avoir suivi des cours de formation syndicale.

Le programme d'aide financière à la formation syndicale de Travail Canada met à la disposition des syndicats des fonds leur permettant d'offrir des services de formation à près de 3,6 millions de travailleurs canadiens qui sont représentés par des organisations syndicales légalement constituées. Cette aide financière a contribué sensiblement à élargir les programmes de formation syndicale déjà établis et a permis au mouvement syndical de mettre sur pied plusieurs nouveaux programmes.

Plus de 100 000 militants syndicaux participent annuellement à de telles activités. Il s'agit de dirigeants syndicaux, d'agents, de délégués, de membres de comités et d'adhérents à la base. Les syndicats choisissent les participants en fonction de leur aptitude à faire profiter le mouvement syndical et la collectivité de leurs nouvelles connaissances. L'administration syndicale, la formation à des postes de direction, la négociation collective, la sécurité et l'hygiène et les femmes dans le milieu de travail sont parmi les thèmes le plus souvent étudiés dans le cadre des activités de formation syndicale.

En 1985-1986, l'aide gouvernementale à la formation syndicale s'est élevée à plus de 6,7 millions de dollars. Le montant alloué aux 6 centrales syndicales et aux 92 syndicats indépendants, qui regroupent un effectif total de 3 554 321, revient à 1,84 $ par membre. Vingt et une personnes ont également reçu une bourse (d'un maximum de 5 000 $ chacune) leur permettant de poursuivre des études ou de mettre au point des instruments de formation dans le domaine du travail.

Ventilation des fonds alloués en 1985-1986

Congrès du travail du Canada	4 291 456 $
Fédération canadienne du travail	397 465
Confédération des syndicats nationaux	386 387
Conférence canadienne des teamsters	163 212
Centrale de l'enseignement du Québec	160 624
Centrale des syndicats démocratiques	105 892
Syndicats indépendants (92)	1 109 991
Syndiqués (21 bourses)	92 724
Total	6 707 751 $

En 1985, des conseillers indépendants ont réalisé une évaluation complète des activités du programme pour Travail Canada. Selon cette évaluation, « les fonds de formation syndicale ont eu pour effet d'accroître considérablement les possibilités et la qualité de la formation syndicale au Canada. L'accès au réseau de formation syndicale s'est élargi, le nombre et la diversité des cours ont augmenté, et un vaste éventail de matériels et d'instruments didactiques a été mis au point. Le nombre et la compétence des enseignants ont également enregistré des progrès appréciables. » L'étude signale aussi qu'à la suite des cours de formation syndicale, de nombreux syndiqués sont devenus plus actifs et plus efficaces, à la fois dans leurs syndicats et dans leur collectivité; ils ont aussi assumé des rôles de dirigeants dans différentes organisations et au sein de leur collectivité. On constate donc que le programme de formation syndicale est en voie d'atteindre son objectif : des effectifs syndicaux mieux informés et une direction syndicale plus responsable au Canada.

Le programme de la qualité de la vie au travail

Le programme de la qualité de la vie au travail (QVT), lancé par Travail Canada en 1978, a pris fin le 31 mars 1986, en raison de compressions budgétaires. Dans le cadre de ce programme, le Ministère a favorisé et appuyé, au sein de différentes organisations, des programmes grâce auxquels des employeurs, des syndicats et des employés pouvaient unir leurs efforts afin d'apporter des améliorations au milieu de travail. Une aide financière a été consentie aux organisations qui entreprenaient de telles initiatives, notamment celles visant les objectifs suivants : une plus grande participation des employés à la prise de décisions dans le milieu de travail; des emplois plus gratifiants; une amélioration des conditions de travail; le bien-être des employés dans le contexte des changements technologiques, des considérations ergonomiques et de l'organisation du travail.

Le programme s'inscrivait dans la stratégie ministérielle visant à favoriser des relations patronales-syndicales responsables et à promouvoir le bien-être des travailleurs et des travailleuses au Canada. Parmi les objectifs du programme figuraient l'amélioration des relations patronales-syndicales, la satisfaction des employés au travail, ainsi que la productivité et l'efficacité organisationnelles. On a donc favorisé les initiatives propres à réaliser ces objectifs, notamment celles qui visaient à sensibiliser les parties intéressées aux avantages de la collaboration, à leur fournir les connaissances et les compétences voulues et à mettre sur pied des institutions et des structures privées susceptibles de faire évoluer le milieu de travail. Pour y arriver, le personnel affecté à la QVT a préparé des publications, parrainé des conférences et des ateliers, conçu et donné des cours de formation et soutenu financièrement des centres régionaux bien placés pour faciliter des programmes de réforme du travail au sein d'entreprises locales. Au cours de l'exercice financier 1985-1986, on a également appuyé concrètement certaines initiatives privées dans ce domaine, en vertu du programme de la qualité de la vie au travail.

les opérations régionales

Tous les Canadiens et Canadiennes ne demeurent pas à Ottawa, comme le sait très bien le groupe des opérations régionales. Ce dernier voit à l'application des programmes de Travail Canada (sauf ceux du Service fédéral de médiation et de conciliation) dans tout le pays, par l'entremise de cinq bureaux régionaux et de 19 bureaux de district. Dans la région de l'Atlantique, on a continué de se préoccuper surtout de l'éducation des travailleurs et des employeurs, principalement dans les domaines de la sécurité et de la santé. Dans la région du Saint-Laurent, il convient de signaler un fait important, soit la conclusion d'une entente administrative entre Travail Canada et la commission de la Santé et de la Sécurité au travail du Québec (CSST). Dans la région des Grands Lacs, Travail Canada, le gouvernement provincial et l'Université York ont organisé une conférence pour souligner les travaux du professeur Eric Trist sur la qualité de la vie au travail. Cette conférence a réuni des participants venus du monde entier. Dans la région du Centre, on a organisé 260 séminaires sur la réduction des blessures au dos, lesquels ont rejoint 5 000 employés. Dans la région des montagnes, on s'est surtout appliqué à informer les travailleurs et les employeurs sur des modifications apportées au Code canadien du travail et à établir des comités de sécurité et d'hygiène.

Les cinq directeurs régionaux relèvent du directeur général des opérations régionales, au siège central. Ils veillent à l'application et au respect des lois, des normes et des règlements, ce qui les amène à s'occuper d'enquêtes et de surveillance. Ils entretiennent des rapports constants avec des représentants du patronat et des syndicats afin d'améliorer les relations du travail. Ils fournissent également des conseils, des services consultatifs et de l'aide pour des activités comme la création de comités mixtes de sécurité et d'hygiène et l'élaboration de projets de qualité de la vie au travail et de formation syndicale.

Les bureaux régionaux de Travail Canada effectuent des inspections programmées, font enquête sur les plaintes portant sur les conditions de travail formulées par des employés et, lorsque des employeurs ont enfreint des règlements, ils sont chargés de recouvrer, le cas échéant, le salaire des travailleurs lésés. La majorité des plaintes provenant d'employés qui s'estiment victimes de congédiement injuste sont réglées au palier local. Cependant, un petit nombre d'entre elles doivent être soumises à un arbitre dont la décision est exécutoire.

Les agents de sécurité des bureaux régionaux effectuent des inspections programmées visant à garantir la sécurité et la salubrité des lieux de travail et mènent des enquêtes sur les plaintes ayant trait à des conditions dangereuses ou insalubres. Lorsqu'on constate qu'une situation comporte en fait un danger, on peut forcer l'employeur à mettre fin immédiatement à l'activité dangereuse et à appliquer les mesures correctives qui s'imposent. Les agents de sécurité peuvent également, lorsqu'ils le jugent à propos, mener des enquêtes sur les accidents du travail qui leur sont signalés. Ils font également des enquêtes techniques pour déceler l'existence de risques pour la santé, comme un bruit excessif ou la présence de poussières de grain ou d'amiante sur les lieux de travail.

Les bureaux régionaux sont également chargés de l'application de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, laquelle prévoit une aide financière pour les travailleurs du gouvernement fédéral incapables d'exercer leurs fonctions à la suite d'un accident du travail.

En outre, les bureaux régionaux offrent des services de consultation et ils préconisent les politiques du Ministère destinées à améliorer le climat des relations du travail au Canada.

La sous-ministre, Mme Jennifer R. McQueen, Les Noel, administrateur du bureau de district de Saint John's, Bob Simms, administrateur-adjoint du chantier naval de Terre-Neuve, Pat Ring, AAT au bureau de district de Saint John's.

La région de l'Atlantique

Les quatre provinces de l'Atlantique sont desservies par des bureaux de district situés à Halifax, Moncton, Sydney et Saint John's, et par un bureau régional situé à Moncton (N.-B.). Le bureau de Sydney, qui est un bureau d'inspection des mines sous la direction de l'inspecteur en chef des mines, applique le Règlement de la sécurité dans les mines de charbon relié aux activités de la Société de développement du Cap-Breton.

Au cours de l'année à l'étude, on a continué d'accorder la priorité à l'éducation de la clientèle. Outre les 2 000 contacts établis par les représentants de Travail Canada pour régler des plaintes précises de clients ou d'autres problèmes, le personnel du bureau régional a déployé des efforts supplémentaires en vue de promouvoir les programmes de prévention des accidents et de convaincre les employeurs et les salariés d'assumer leurs responsabilités relatives à l'hygiène et à la sécurité et aux conditions de travail dans leurs lieux de travail.

Ces efforts ont pris la forme d'exposés spéciaux, d'échanges individuels et, dans bien des cas, d'aide au client en vue d'établir des comités d'hygiène et de sécurité. Au cours de l'année, plus de 255 de ces comités ont été créés ou secondés dans la région. Les questions d'hygiène suscitant un intérêt croissant, le personnel du bureau régional a mené environ 80 enquêtes techniques à ce sujet dans la région.

Par sa présence ou ses ressources, Travail Canada a en outre activement soutenu des activités particulières dont une conférence intitulée *The Future of Organized Labour* tenue en Nouvelle-Écosse, et une autre portant le titre de *Productivity Improvement Through Better Labour Management Co-operation*, qui a eu lieu, cette fois, au Nouveau-Brunswick. Le bureau régional a de nouveau parrainé le congrès annuel du Conseil patronal-ouvrier de l'Île-du-Prince-Édouard qui, cette année, avait pour thème *Technological Change and Its Impact on PEI*. Ces tribunes ont offert aux employeurs, au salariat et aux pouvoirs publics l'occasion d'acquérir des connaissances, d'échanger des idées et de discuter des façons de travailler ensemble en vue de régler des problèmes communs.

Le programme de formation syndicale a permis, cette année encore, aux syndicats non affiliés de la région de répondre aux besoins de leurs membres en matière de formation. Le programme de la qualité de la vie au travail a continué de faciliter la communication entre employeurs et salariés à tous les niveaux. L'une des principales activités appuyées par le bureau régional dans ce domaine a été l'élaboration, avec le concours de l'Institut des affaires publiques de l'Université Dalhousie, d'un programme désigné sous le nom de *Quality of Work Life Facilitator Training Program in the Maritimes*, lequel s'échelonnera sur une période de deux ans.

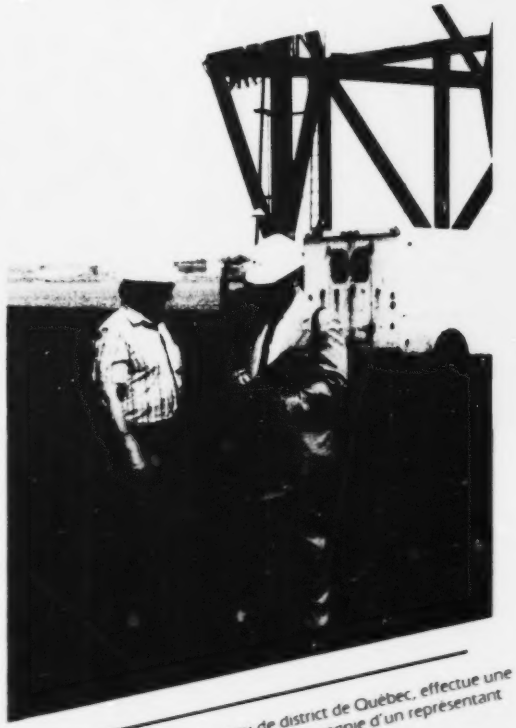
Grâce à leurs efforts soutenus auprès des divers niveaux des secteurs public et privé de la région, les agents des affaires du travail du bureau régional ont insisté sur la nécessité, pour le patronat et les travailleurs, de se conformer volontairement aux exigences des parties III et IV du Code canadien du travail. Afin d'optimiser la prévention et d'obtenir une plus grande participation des travailleurs eux-mêmes au processus de solution des problèmes qui surviennent sur les lieux de travail, des activités telles que les inspections ont souvent porté sur des branches d'activité économique à fort coefficient de risque.

La région du Saint-Laurent

La région du Saint-Laurent, qui s'étend à toute la province de Québec, est desservie par trois bureaux de district dont deux à Montréal et l'autre à Québec, le tout coiffé par le bureau régional situé à Montréal.

En vertu du programme des conditions de travail, différentes interventions ont permis à plus de 144 travailleurs de récupérer des salaires de l'ordre de 96 147,82 $ se rapportant principalement aux compensations pour cessations d'emploi, aux indemnités de vacances annuelles, ainsi qu'aux paiements de salaire. De plus, les agents des affaires du travail ont réglé 165 plaintes de congédiement injuste, ce qui a permis à trois employés d'être réintégrés dans leur emploi et à 50 autres de recevoir 563 077,12 $ à titre de compensation.

Dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au travail, on a effectué un contrôle de sécurité des activités de manutention du grain au port de Montréal, et tous les élévateurs et appareils de manutention ont fait l'objet d'une inspection générale. Cinq cents travailleurs de ce secteur prioritaire ont été touchés par cette intervention. La Voie maritime du Saint-Laurent a également



Normand Aubry, AAT au bureau de district de Québec, effectue une inspection dans le Port de Québec en compagnie d'un représentant de la compagnie Arrimage du Saint-Laurent.

fait l'objet d'un contrôle de sécurité auquel l'employeur, le syndicat ainsi que le comité de sécurité ont participé activement. Il en est résulté une série de recommandations précises en vue d'améliorer la sécurité et la santé des travailleurs.

On a effectué diverses analyses techniques chez Air Canada, Via Rail et le CN afin d'élaborer des plans d'action pour contrôler certaines substances dangereuses tels le monoxide de carbone et les fibres

d'amiante. Le bureau régional a tenu des réunions avec l'Association des employeurs maritimes dans l'intention d'informer ses membres des récents changements apportés à la partie IV du Code et à ses règlements relatifs à l'industrie du débardage.

Le bureau régional a participé à divers événements reliés à la sécurité et à l'hygiène au travail, notamment la semaine annuelle de la sécurité et de la santé organisée par la province, la semaine d'information sur la sécurité et l'hygiène à Radio-Canada, ainsi que la semaine de la prévention des accidents au CN. De plus, le personnel du bureau s'est occupé de deux stands d'information, l'un au Salon des carrières et professions et l'autre au Salon de la petite et moyenne entreprise (PME).

Le bureau régional a également collaboré à la réalisation du nouveau film de Travail Canada portant sur les procédures d'enquêtes sur les accidents, lequel a pour titre *Pour éviter un autre accident*. Ce film a reçu un bon accueil tant dans le milieu syndical que patronal.

On a en outre entrepris d'autres activités liées à la législation, tel un programme d'information destiné à la clientèle et portant sur les modifications au Code canadien du travail. Dans ce contexte, on a tenu, dans les bureaux de Travail Canada, 12 séances d'information à l'intention de 116 employeurs et syndicats. Ces séances ont regroupé 253 personnes représentant au-delà de 100 000 travailleurs. On a aussi organisé 30 autres séances chez divers employeurs et syndicats.

Dans le cadre du programme d'aide financière à la formation syndicale, Travail Canada a accordé un montant de 241 201 $, ce qui comprend des contributions à 15 syndicats indépendants et des bourses d'études à 4 syndiqués. Ce montant exclut cependant l'aide fournie aux grandes centrales syndicales de la région.

Étant donné que le programme de la qualité de la vie au travail en était à sa dernière année d'existence, le bureau régional a choisi de ne pas faire porter ses efforts sur des projets à long terme, mais plutôt de se concentrer sur de plus petits projets. On a donc entrepris, dans le cadre de 17 interventions ponctuelles, des activités de promotion et des services de consultation afin d'aider la clientèle à préciser ses problèmes et ses besoins et, éventuellement, à élaborer des programmes permettant de trouver des solutions aux problèmes et des moyens de répondre aux besoins. Cette orientation n'a pas empêché le bureau régional d'appuyer financièrement 5 nouveaux projets et d'en suivre le déroulement, ni de procéder au suivi, au contrôle et à l'évaluation de 10 autres projets entrepris au cours de l'exercice financier précédent.

Dans le cadre des activités de Travail Canada touchant la conformité à la loi et son application, la région du Saint-Laurent a établi un plan de communications bidirectionnel dont les modalités permettent de consulter le personnel régional et d'obtenir ses réactions. Les recommandations de ce dernier contribueront grandement à rehausser la pertinence et le réalisme des diverses procédures opérationnelles examinées. D'autres travaux en ce sens sont aussi prévus pour le prochain exercice financier.

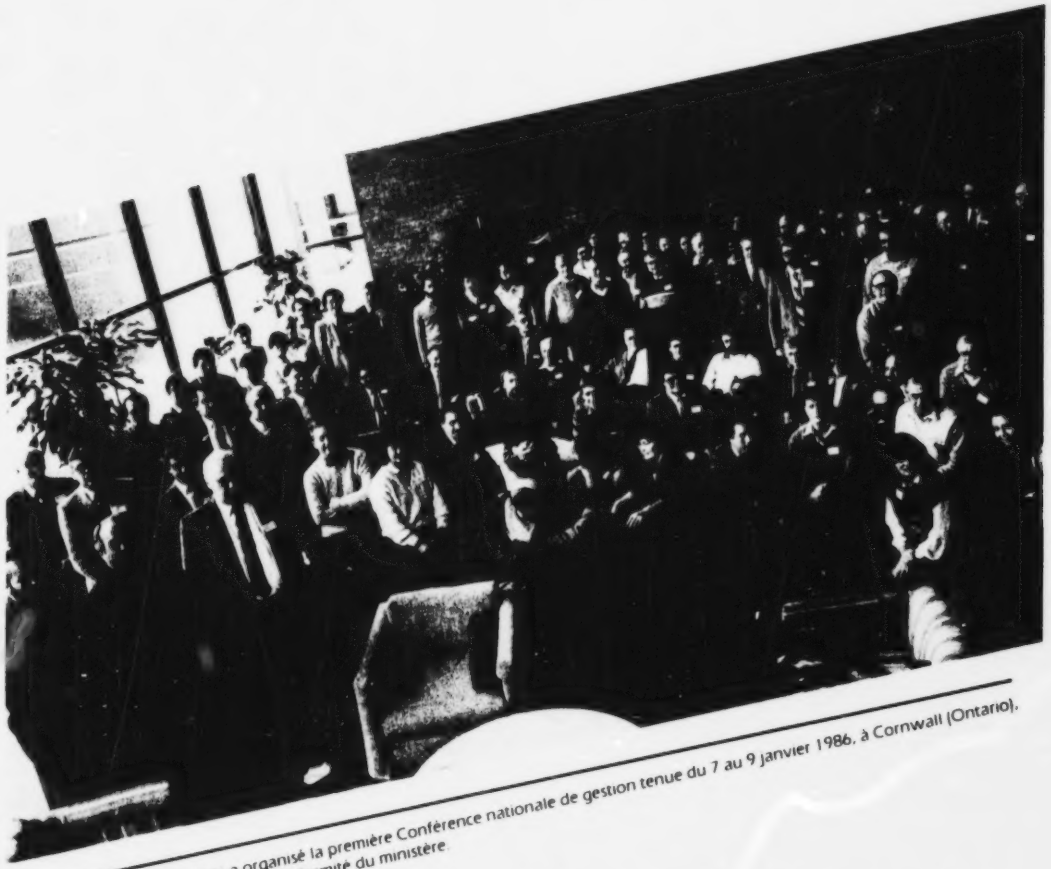
L'un des événements marquants de l'année budgétaire 1985-1986 a été la conclusion d'une entente administrative entre Travail Canada et la commission de la Santé et de la Sécurité au travail du Québec (CSST). Cette entente prévoit la protection des intérêts des employés assujettis à la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et ceux des fonctionnaires fédéraux.

La région des Grands Lacs

La région des Grands Lacs s'étend à toute la province de l'Ontario, à l'exception du Nord-Ouest. Son bureau principal est situé à Toronto et des bureaux de district sont répartis comme suit dans la province : deux à Toronto, un à Ottawa et un à London.

Bien que l'Ontario ait vu son climat économique s'assainir depuis 1984-1985, le nombre de plaintes soumises en vertu des dispositions de la partie III du Code canadien du travail n'a pas diminué. En 1985-1986, des travailleurs ont individuellement déposé 889 plaintes de ce genre, et les enquêtes menées par les agents des affaires du travail ont révélé qu'elles étaient justifiées dans plus de la moitié des cas. À la fin de l'année, 454 employés avaient globalement recouvré la somme de 473 447,41 $.

En outre, les agents des affaires du travail se sont occupés de 160 plaintes de congédiement injuste. Ils ont réussi à permettre la réintégration de deux salariés dans leur ancien poste et à obtenir des règlements en espèces dans le cas de 41 autres employés, pour une somme totale de 169 704,98 $. La majorité des dossiers que les agents n'ont pu régler eux-mêmes ont été renvoyés au Ministre pour arbitrage.



Le programme des opérations a organisé la première Conférence nationale de gestion tenue du 7 au 9 janvier 1986, à Cornwall (Ontario), portant sur la nouvelle politique de conformité du ministère.

Dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au travail, la majorité des activités ont été centrées sur l'inspection des lieux de travail, bien que le nombre de plaintes et de consultations ait également été élevé. Les inspections et les plaintes ont permis de déceler et de corriger 278 cas de violation du Code canadien du travail ou de son règlement d'application. Au cours de la période à l'étude, le bureau régional a tenu des séminaires à l'intention des chefs d'entreprise et de leurs employés afin d'expliquer les principales modifications apportées à la partie IV du Code et de donner en même temps plus de force aux dispositions élargies portant sur le droit des travailleurs « de savoir, de participer et de refuser un travail dangereux ». Dans le même esprit, les agents des affaires du travail ont insisté davantage pour

travailler de concert avec les membres des comités de sécurité et d'hygiène mis en place dans divers lieux de travail. Tous les agents de la région ont participé, directement ou indirectement, à l'élaboration des procédures de conformité applicables au Ministère dans son ensemble.

Les activités ont aussi été nombreuses dans le cadre des programmes à caractère non législatif, en particulier pour ce qui est de la considération des demandes d'aide financière au titre de la formation syndicale et de la promotion des projets de la qualité de la vie au travail (QVT). Au nombre des principales activités dans le domaine de la QVT, il convient de mentionner une rencontre parrainée par Travail Canada et appuyée par le Centre QVT du ministère du Travail de l'Ontario et le Centre d'apprentissage actif de l'Université York. Cette conférence, qui a rassemblé des représentants et des praticiens de la QVT venus des quatre coins du monde, était intitulée *Explorations in Human Futures*. Tout en rendant hommage au professeur Eric Trist pour le travail qu'il a accompli dans ce domaine, on a étudié, au cours de la conférence, les orientations futures s'offrant aux théoriciens, aux praticiens et aux gouvernements. Les participants ont estimé que la conférence, tenue à Orillia en septembre 1985, leur avait permis de débattre utilement les questions qui les préoccupent à l'heure actuelle et, ce qui importe plus encore, de faire naître les idées grâce auxquelles ils pourront s'attaquer à de nouveaux problèmes.

La région du Centre

La région du Centre comprend le nord-ouest de l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan. Le bureau régional se trouve à Winnipeg et les bureaux de district sont situés à Regina, Saskatoon, Thunder Bay et Winnipeg (deux).

L'an dernier, le personnel régional chargé de veiller à la sécurité et à l'hygiène au travail a rencontré, à plusieurs reprises, deux employeurs clients en vue d'élaborer des programmes de sécurité. La Saskatchewan Wheat Pool met actuellement au point un programme de sécurité général, applicable aux élévateurs régionaux, tandis que l'établissement de recherche nucléaire de Whiteshell est en train d'élaborer des méthodes de travail applicables dans les régions boisées.

Le personnel de la région du Centre a assuré le suivi du programme de surveillance médicale et du milieu dans l'industrie du grain en tenant des réunions avec les entreprises de cette industrie et en examinant leur progrès dans le domaine du contrôle de la poussière et de la surveillance médicale.

Sylvia Cassie, AAT au bureau de district de Winnipeg, examine le moteur d'un élévateur à grains afin de s'assurer qu'il ne produit pas d'étincelles.

Pour le quatrième été consécutif, deux étudiants en médecine du travail ont appliqué le programme de prévention des blessures au dos pour la région du Centre. Ce programme vise à réduire l'incidence des blessures au dos. Tout en acquérant elles-mêmes de l'expérience et des aptitudes précieuses, ces deux jeunes personnes ont rejoint 4 493 salariés dans le cadre de 260 séminaires. Elles ont présenté un exposé intéressant et éducatif sur les bonnes techniques de soins du dos. La réaction des clients a été positive comme en témoignent les demandes reçues, y compris celles de certains clients qui ne relèvent pas de la compétence fédérale.

Au cours de l'année à l'étude, le personnel de la sécurité et de la santé au travail a participé à des colloques d'éducation du client, notamment au premier colloque annuel du Manitoba Safety Council et à une session d'apprentissage du Conseil du travail de Winnipeg tenue durant le week-end. Ces deux colloques, qui ont eu lieu en mars 1986, ont fourni une bonne occasion de discuter avec les clients de tous les aspects de la nouvelle partie IV du Code canadien du travail promulguée le 31 mars 1986.

Les représentants de Travail Canada et les directeurs de la sécurité et de l'hygiène au travail du Manitoba sont en train d'élaborer un règlement visant à garantir un plan de sécurité complet pour les salariés de la compagnie minière et métallurgique de la baie d'Hudson travaillant à Flin Flon, au Manitoba.

Certes, des plaintes continuent d'être formulées en vertu de la partie III du Code, mais le bureau régional doit aussi maintenant faire face à un nombre croissant de plaintes qui proviennent d'employeurs contestant les interprétations traditionnelles de cette partie du Code dans la mesure où elles se rattachent à des dispositions négociées des conventions collectives. Dans le cadre de *Challenge '85*, le bureau a embauché un étudiant de deuxième année de droit afin de lui confier le soin de réunir l'ensemble des opinions juridiques, des décisions et des jugements qui existent dans le domaine de la législation fédérale du travail.

Le personnel de la région du Centre a favorisé l'application du programme de la qualité de la vie au travail, grâce à des contributions accordées à des organisations, syndicats, groupements communautaires et établissements d'enseignement. Avec l'aide de Travail Canada, le Cooperative College of Canada a mis sur pied le Centre for Organization Design, grâce auquel les entreprises coopératives de l'ouest du Canada peuvent se renseigner sur les principes de la QVT et les incorporer à leurs activités. De même, la Fédération du travail du Manitoba et le Niagara Institute ont coparrainé un colloque d'information sur la QVT intitulé *Unions and the Future*. Des projets de QVT ont aussi été entrepris par l'hôpital universitaire de Saskatoon et la Women's Health Clinic de Winnipeg.

C'est grâce au programme de formation syndicale que 10 syndicats indépendants de la région du Centre ont pu obtenir de l'aide financière. En outre, en vertu de ce programme, on a accordé des bourses à 5 jeunes commençant leurs études universitaires dans le domaine du travail.

Le Service d'indemnisation des employés de l'État a poursuivi ses efforts pour promouvoir les droits des employés du gouvernement fédéral à l'indemnisation en cas d'accident du travail. Des instruments comme l'affiche *Teddy Bear*, la trousse d'information indiquant la marche à suivre, de même que les colloques organisés sur le thème des droits et de la responsabilité, ont largement contribué à l'information de la clientèle du Ministère.

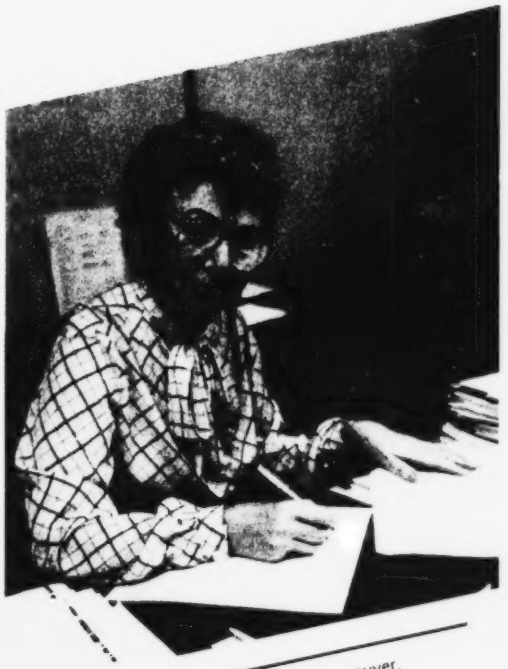
La région des montagnes

La région des montagnes comprend la Colombie-Britannique, l'Alberta, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest. Son bureau central est situé à Vancouver, et elle compte trois bureaux de district, soit un à Edmonton, un à Calgary et l'autre à Vancouver. En outre, des agents sont cantonnés à Whitehorse, Prince George, Kelowna et Lethbridge.

Les modifications apportées aux parties III et IV du Code canadien du travail, jointes à l'élargissement du champ d'application de la partie IV, ont fait qu'une grande partie des efforts et des ressources a été consacrée à ce champ d'action. On a accordé la priorité à l'organisation, dans toute la région, de colloques et de séminaires axés sur l'éducation des clients afin que ceux-ci comprennent bien leurs nouvelles obligations à l'égard de la conformité volontaire ou de l'autoréglementation. Le bureau régional voit les comités d'hygiène et de sécurité, dont l'établissement est obligatoire, comme un très bon moyen d'atteindre ces objectifs.

Les activités de formation dans le domaine des congédiements injustes ont eu des résultats très positifs malgré le ralentissement économique et le nombre accru de licenciements et de congédiements auxquels il a donné lieu.

Ce ralentissement économique a également eu des répercussions profondes sur l'industrie du bâtiment, ce qui a entraîné une activité considérable liée à l'application de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail. L'apparition de l'entrepreneur non syndiqué en Colombie-Britannique et, dans une plus grande mesure encore en Alberta, a radicalement modifié les taux de salaire et la classification des tâches. Cette situation explique les efforts actuels du bureau régional en vue d'effectuer, dans ces deux domaines, les révisions qui permettront de garantir des normes justes, équitables et adaptées à la situation actuelle.



Jean Plane, AAT, du bureau de district de Vancouver.

Le groupe chargé des indemnités en cas d'accidents du travail a étudié plus de 6 000 demandes d'indemnisation pour blessures en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et il a recouvré 196 000 $ grâce à des règlements obtenus par suite de l'intervention d'un tiers. Ce groupe a également organisé, à l'intention des employeurs du secteur public, un certain nombre de colloques ayant pour objet la procédure de présentation des demandes d'indemnisation.

En vertu du programme de formation syndicale du Ministère, 23 syndicats non affiliés représentant plus de 156 360 adhérents ont présenté des demandes d'aide financière. Les subventions accordées par Travail Canada à ces syndicats ont dépassé 285 738 $.

les politiques

Le groupe du programme des politiques a coordonné l'accueil, par le Canada, de la douzième Conférence régionale des États américains membres de l'Organisation internationale du travail (O.I.T.), qui s'est tenue à Montréal et que le Ministre a présidée. La Direction des affaires publiques a collaboré à l'organisation du premier Congrès canadien sur le commerce de l'lindustrie sidérurgique, une initiative importante qui favorisera la consultation et la coopération entre les syndicats et les employeurs au sein de ce secteur industriel perturbé. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine a, pour sa part, organisé un colloque ayant pour thème « Un traitement égal pour un travail d'égale valeur », permettant ainsi à une cinquantaine de cadres d'entreprises de compétence fédérale de se renseigner davantage sur le programme d'égalité de la rémunération de Travail Canada.

Le groupe des politiques remplit trois fonctions principales : il administre des programmes dans le cadre desquels on fournit des fonds et des services à des groupes et à des particuliers; il conseille les hauts fonctionnaires sur la politique du travail et publie des données et des documents de travail sur diverses options de politiques; il coordonne enfin les relations du Ministère avec des organismes de l'extérieur, notamment les administrations provinciales, les organisations internationales et le secteur privé au Canada.

Le groupe des politiques a joué un rôle crucial dans la planification du programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) annoncé dans le budget de février 1986. Ce programme répondra à un urgent besoin social, soit le soutien du revenu des travailleurs âgés touchés par des licenciements massifs et sans aucune perspective de trouver un nouvel emploi. Quant au programme gouvernemental-syndical de détachement des employés, il a permis à des fonctionnaires de travailler temporairement pour des syndicats et à des permanents syndicaux d'être affectés provisoirement à des postes dans la Fonction publique, ce qui contribue à améliorer la compréhension entre les deux groupes.

Enfin, grâce au Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique, on a subventionné des études indépendantes, et des organisations syndicales, des établissements d'enseignement et des groupes de femmes ont pu également entreprendre des travaux portant sur les aspects sociaux et humains des changements technologiques en milieu de travail.

les politiques

les services centraux d'analyse

Étant donné qu'ils recueillent, analysent et publient un large éventail de données et de renseignements sur le cours de la négociation collective, les Services centraux d'analyse constituent une ressource appréciable pour les négociateurs, les dirigeants syndicaux et patronaux, les journalistes, les étudiants et toutes les personnes intéressées aux relations du travail. Les études de recherche et de politique réalisées par la Direction dans le domaine de l'économie du travail présentent à la fois des faits et un éclairage servant à guider tous les intéressés — le gouvernement, les syndicats et les entreprises — dans les prises de décisions qui façonnent les relations industrielles au Canada.

L'une des responsabilités connexes confiées à la Direction est l'administration de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, loi qui constitue l'un des principaux éléments du plan d'ensemble d'adaptation des travailleurs du gouvernement.

Le Service d'information sur les relations industrielles

Les parties à la négociation collective doivent être bien informées sur les taux de rémunération, les avantages sociaux, en somme, sur tous les nouveaux développements reliés au domaine du travail. La tâche principale du Service d'information sur les relations industrielles (SIRI) consiste à combler ce besoin. Le SIRI sert donc de « centrale » d'information sur la négociation collective et sur d'autres questions se rattachant aux relations industrielles. Les clients, principalement des praticiens syndicaux et patronaux, sont dirigés vers l'agent approprié qui leur prépare une réponse « sur mesure », après avoir consulté les sources d'information fédérales, provinciales et privées.

Depuis le début du programme en 1981, le nombre de demandes est passé d'environ 1 500 par année à plus de 2 400 en 1985-1986.

Grâce à de nombreuses activités de promotion, le SIRI fait en sorte que les personnes clés sur la scène des relations industrielles connaissent l'existence du Service. On s'emploie donc activement à participer à de nombreuses expositions et conférences organisées par les syndicats et les entreprises et par d'autres organismes du milieu des relations industrielles.

Le programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés

Grâce à ce programme, des fonctionnaires peuvent travailler temporairement dans un syndicat et des permanents syndicaux peuvent être affectés provisoirement à un poste dans la Fonction publique. Offrir ainsi une occasion unique dans la carrière de personnes talentueuses devrait contribuer à supprimer certains des obstacles qui entravent la communication entre le mouvement syndical et l'État. Avec le temps, cela permettra de créer, tant dans le milieu syndical que dans la Fonction publique, un petit noyau de cadres possédant, en ce qui concerne les buts, les rôles et les objectifs de l'autre partie, un niveau de compréhension qui ne peut s'acquérir qu'au moyen d'une expérience concrète, acquise sur place.

Jusqu'à maintenant, il y a eu 23 affectations dont la plupart n'ont pas encore pris fin. Toutes les importantes centrales syndicales (le Congrès du travail du Canada, la Fédération canadienne du travail, la Centrale des syndicats nationaux) et les principaux syndicats comptant des effectifs importants au pays, ainsi qu'un grand nombre de ministères et d'organismes centraux du gouvernement, y participent à titre d'organisme d'accueil ou de parrainage.

Trois cas intéressants qui, ensemble, illustrent bien le genre d'affectations dont il s'agit, sont ceux de M^me^ Judy Barrie et de MM. Akivah Starkman et Mark Mueller.

Madame Barrie, agente supérieure au bureau du coordonnateur fédéral du développement économique à Toronto, est détachée auprès des Métallurgistes unis d'Amérique et travaille étroitement, à titre de conseillère, avec le dirigeant élu le plus important du syndicat, M. Gérard Docquier.

Des participants au programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés. De gauche à droite, Denis Lupien, Wendy Dawes, Bob Fitzgerald, Raylene Chudey.

Monsieur Starkman, représentant permanent du Syndicat canadien de la Fonction publique, travaille au ministère de l'Expansion industrielle régionale sur des questions concernant le progrès technique et l'impact du climat syndical sur les investissements.

Monsieur Mueller, anciennement directeur de l'économique et de la recherche en relations industrielles à Travail Canada, est actuellement détaché auprès du Newfoundland Fishermen's Union où, sous la direction du président du syndicat, M. Richard Cashin, il s'occupe de toute une série de problèmes liés à l'industrie de la pêche.

Le programme de détachement d'employés a été mis sur pied en 1984-1985 pour une période de trois ans et devait normalement se terminer à la fin de l'exercice financier 1986-1987. Cependant, à la suite d'un examen complet et d'une évaluation du programme, réalisés en 1985-1986, on a recommandé de poursuivre cette activité indéfiniment. À la fin de l'année budgétaire, on élaborait les plans de poursuite du programme en vue de les soumettre au Cabinet.

L'adaptation des travailleurs

Mise sur pied au cours de l'exercice financier 1985-1986, la Direction de l'aide à l'adaptation des travailleurs est chargée des fonctions de gestion et d'élaboration des politiques liées aux programmes ministériels d'aide à l'adaptation des travailleurs. Ces programmes offrent une garantie de revenu de dernier recours aux travailleurs âgés, victimes de licenciements massifs et sans aucune perspective d'emploi.

À la Direction de l'aide à l'adaptation des travailleurs, l'exercice financier 1985-1986 a été fort mouvementé. Le gouvernement a étendu l'application du programme aux travailleurs de diverses industries nouvellement désignées et faisant partie de sept collectivités canadiennes. Près de 6 000 travailleurs licenciés reçoivent actuellement des prestations en vertu du programme. Environ 85 % d'entre eux résident dans la province de Québec, tandis que 12 % vivent en Ontario. D'anciens travailleurs des secteurs du textile et du vêtement constituent environ 76 % des prestataires, alors que 8 % travaillent dans les industries de la chaussure et du tannage. Les autres prestataires,

soit 16 %, sont des travailleurs âgés de diverses industries désignées dans onze collectivités canadiennes. Autre initiative importante, des modifications récentes apportées aux règlements d'application du programme permettront aux bénéficiaires de recevoir le plein montant des prestations pendant que leur fonds de retraite reste en fiducie. Le travail de la Direction dans ces domaines a profité à de nombreux travailleurs canadiens.

L'aide accordée aux travailleurs âgés mis à pied, en vertu du programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT), n'est offerte qu'aux personnes qui ont travaillé pendant une longue période de temps dans certaines industries et régions menacées par la concurrence étrangère préconisant des bas prix et par les changements technologiques. La Direction est donc chargée d'élaborer et d'interpréter les critères d'admissibilité au programme et de vérifier les besoins en matière de programmes d'adaptation dans d'autres industries et régions, ce qui constitue une large part de ses responsabilités. Son personnel répond également aux demandes touchant la désignation au titre du programme PAT et provenant d'employeurs et de syndicats, et distribue de l'information sur le programme au public, aux employés et aux employeurs, aux syndicats et aux entreprises, aux universitaires, aux groupements d'intérêt et aux députés fédéraux et provinciaux.

Depuis l'adoption de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs en 1982, les dépenses au titre du programme sont passées de 9,4 millions de dollars par année à près de 60 millions en 1985-1986. Le nombre de personnes bénéficiant de prestations a aussi augmenté, passant de 765 en mars 1982 à environ 7 000 à la fin de l'exercice financier 1985-1986. On s'attend que le montant des dépenses et le nombre des prestataires culminent au cours des quelques prochaines années.

Le gouvernement fédéral tire grand profit de l'expérience acquise grâce au programme PAT : il est mieux à même d'élaborer des politiques, de planifier et d'établir des programmes dans le domaine de l'adaptation des travailleurs et des industries. Les analystes de la Direction évaluent l'impact des programmes de Travail Canada sur le marché du travail, prévoient les dépenses et les activités reliées à l'aide à l'adaptation et font des recommandations quant aux politiques aptes à répondre aux besoins changeants de la main-d'oeuvre canadienne.

L'économique et la recherche en relations industrielles

Au cours de l'année à l'étude, la Direction de l'économique et de la recherche en relations industrielles (ERRI) a joué un rôle déterminant dans l'élaboration du nouveau programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA). Ce programme, présenté par le gouvernement dans son budget de février 1986, offrira un plus large éventail de prestations que celui offert dans le cadre du programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, lequel prendra fin en août 1986. Aux fins de l'élaboration du PATA, le personnel de la Direction a dû travailler de concert avec d'autres ministères intéressés à la politique d'adaptation, évaluer le programme PAT, préparer un ensemble de cadres conceptuels, évaluer les coûts, informer régulièrement le Ministre et élaborer les documents au Cabinet, tout ceci en consultation avec le secteur privé et les administrations provinciales. Le problème des travailleurs âgés mis à pied est en effet un problème urgent, et le PATA présente une solution des plus appréciables.

La Direction est chargée d'analyser les répercussions que peuvent avoir de telles propositions de programmes et orientations de politiques sur les relations industrielles, les priorités gouvernementales et le marché du travail. Elle étudie la portée des tendances socio-économiques sur le régime canadien du travail, publie des études de fond et rédige des rapports de recherche à l'intention des hauts fonctionnaires du gouvernement, de groupes de clients précis et du public en général. Ses analyses et ses recherches sur les faits récents dans les domaines de l'établissement des salaires, de la structure salariale et des perspectives en matière de règlements salariaux aident la haute direction à prendre des décisions en matière de politique.

Les données sur le travail

La Direction des données sur le travail constitue un centre d'information national sur les conventions collectives et sur d'autres renseignements se rapportant au monde du travail. Elle possède une bibliothèque où l'on trouve les textes de plus de 8 000 conventions collectives actuellement en vigueur, ainsi qu'un historique des conventions. La Direction fait aussi paraître régulièrement une série de publications qui contiennent des renseignements détaillés sur le marché du travail. La plupart de ces périodiques sont à la disposition du public intéressé.

La Direction des données sur le travail recueille, analyse et diffuse des renseignements détaillés sur le monde du travail, tout spécialement dans les domaines des taux de rémunération et des conditions de travail, des progrès et des résultats des conventions collectives, et de la nature et de l'ampleur des conflits de travail; elle enregistre en outre les noms et caractéristiques des syndicats canadiens.

Lors du Congrès mondial sur l'éducation et la technologie tenu à Vancouver, un étalage où l'on présente le Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique

les politiques et la liaison

La Direction des politiques et de la liaison constitue le secteur clé sur lequel le ministre du Travail s'appuie pour obtenir l'information dont il a besoin pour remplir ses fonctions au Cabinet ou ailleurs. Par l'intermédiaire de ses trois sections — les relations fédérales-provinciales, les relations internationales et les politiques et l'analyse stratégique — la Direction élabore, analyse et coordonne les politiques liées au travail et rattachées à des questions économiques ou autres, afin de promouvoir un climat favorable aux relations du travail. La Direction s'occupe en outre de la liaison avec les autres ministères fédéraux, les provinces et les organismes internationaux, telle l'Organisation internationale du travail, et gère le Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique.

Les politiques et l'analyse stratégique

En vue de maintenir de saines relations industrielles, le gouvernement, lorsqu'il élabore des politiques, doit faire valoir les points de vue des syndicats sur les grandes questions économiques et sociales touchant les travailleurs canadiens. La Division des politiques et de l'analyse stratégique est chargée de voir à ce qu'on prenne en compte les opinions des syndicats, tout spécialement lorsqu'il est question du changement technologique, de la productivité, du commerce, des régimes de pension et de la retraite.

Les activités de ce groupe comportent l'étude de ces questions, l'information à l'intention du Ministre et des hauts fonctionnaires du Ministère sur les résultats de ces études, et la consultation avec d'autres ministères et organismes du secteur privé.

L'une des tâches importantes de ce groupe consiste en l'administration du Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique (FRRCT), un programme fort bien accueilli par les syndicats. En vertu du FRRCT, on accorde une aide financière aux travaux de recherche et aux projets pilotes portant sur les aspects humains et sociaux du changement technologique en milieu de travail. On accorde la priorité aux propositions des organisations syndicales et d'autres groupes directement touchés par ce type de changement. Au cours de l'année à l'étude, 35 projets ont ainsi été financés. Vingt-cinq venaient d'organisations syndicales, 6 étaient des projets mixtes entrepris par des syndicats et des établissements d'enseignement et 2 provenaient de groupements de femmes. Le montant total des subventions accordées en 1985-1986, grâce au FRRCT, s'est élevé à 1 832 317 $.

Les relations internationales

En mars 1986, le Canada accueillait la douzième Conférence des États d'Amérique membres de l'Organisation internationale du travail (O.I.T.), laquelle a eu lieu à Montréal. Cette conférence a attiré 500 participants venus de l'Amérique du Nord et de l'Amérique du Sud, de l'Amérique centrale et des

Le ministre du Travail, M. Bill McKnight, accueille M. Francis Blanchard, directeur général du Bureau international du travail, à la conférence de Montréal

Antilles. Trente délégations nationales y ont participé, et 19 d'entre elles avaient à leur tête le ministre du Travail de leur pays. Le ministre canadien du Travail d'alors, monsieur Bill McKnight, a été élu président de cette conférence qui s'est déroulée pendant neuf jours. À cette occasion, Travail Canada a commandité la publication d'un historique de l'O.I.T. selon un point de vue canadien.

De manière générale, la Direction des relations internationales est chargée de coordonner la participation canadienne aux activités internationales du travail, particulièrement à celles de l'O.I.T. Le Canada est membre de l'O.I.T. et de son conseil d'administration depuis 1919.

La Direction fournit à l'O.I.T. les renseignements que celle-ci lui demande sur divers aspects des relations canadiennes du travail et coordonne la participation canadienne aux réunions de l'O.I.T. tenues à Genève, y compris à la Conférence internationale du travail qui a lieu chaque année. En outre, elle dresse des rapports sur le respect, par le Canada, des conventions de l'O.I.T. qu'il a ratifiées et répond aux plaintes soumises par les syndicats canadiens au Comité de liberté syndicale de cette organisation.

Le travail de la Direction des relations internationales exige qu'elle maintienne une liaison et des consultations soutenues avec les administrations provinciales et territoriales, ainsi qu'avec les associations de travailleurs et d'employeurs qui, tous, jouent un rôle important dans les activités canadiennes de l'O.I.T.

Les relations fédérales-provinciales

La liaison entre le gouvernement fédéral et les administrations provinciales constitue un aspect vital d'un régime fédéral tel que celui du Canada; il peut aussi s'agir parfois d'une tâche délicate et difficile. La Direction des relations fédérales-provinciales assume cette tâche quand il s'agit des questions du travail.

Elle y parvient de diverses manières. D'abord, elle planifie et prépare les réunions consultatives entre le Ministre et ses homologues provinciaux, et entre le Ministre et d'autres personnes appartenant au monde des relations industrielles.

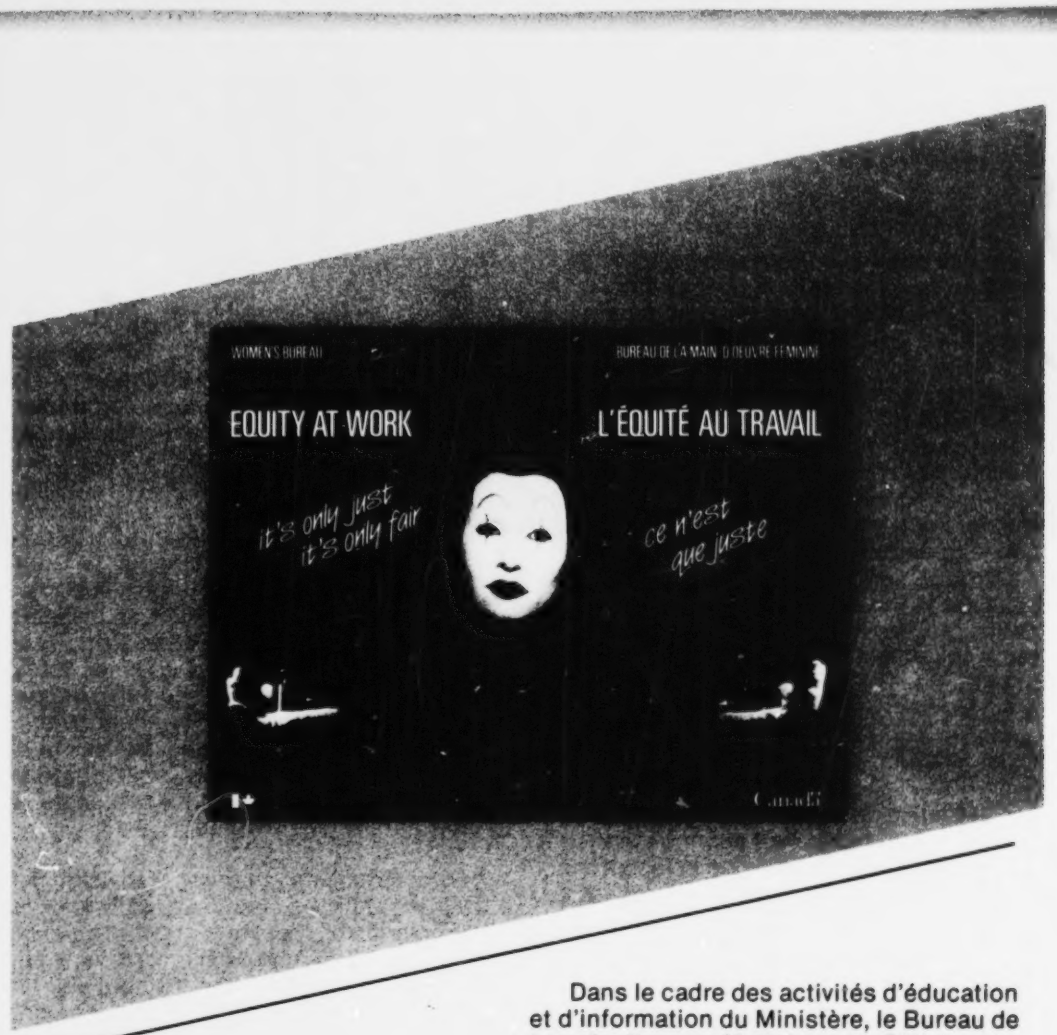
En second lieu, elle surveille et analyse les tendances et les problèmes propres aux questions du travail dans le champ des compétences provinciales. Pour y parvenir, la Direction maintient un centre de documentation sur la législation ouvrière canadienne, lequel est accessible aux gouvernements et au public.

Enfin, la Direction fait office de secrétariat auprès de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO). Cet organisme voit à la coopération entre les paliers fédéral et provinciaux de gouvernement en matière de questions du travail.

le bureau de la main-d'œuvre féminine

Le 1er avril 1985, le Bureau de la main-d'œuvre féminine a été intégré au programme des politiques de Travail Canada. Une nouvelle directrice générale a eu comme tâche de réorganiser le Bureau en deux divisions principales : la recherche et la politique, et l'information et l'éducation.

À la suite de cette réorganisation, la Division de la recherche et de la politique du Bureau a été chargée d'assurer, pour le Ministère, le suivi du rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel. Au cours de l'année à l'étude, on a terminé l'enquête sur le travail à temps partiel dans les organismes qui relèvent de la compétence fédérale. La première étape de cette enquête a consisté à recueillir de l'information sur les charges sociales des employeurs et sur la portée de la protection dont jouissent les salariés. Au cours de la deuxième étape, réalisée grâce à la collaboration du patronat, on a recueilli de l'information auprès des travailleurs à temps partiel sur leurs coordonnées personnelles et sur les caractéristiques du marché du travail. On a aussi cherché à savoir si ces salariés désiraient obtenir des avantages sociaux et s'ils étaient disposés à en assumer une partie des frais. La diffusion de ces rapports sera suivie, à l'été de 1986, de consultations avec les gouvernements provinciaux, les employeurs, les syndicats et d'autres parties intéressées.



Le Bureau de la main-d'œuvre féminine a joué un rôle de chef de file dans la surveillance des innovations qui touchent les femmes en emploi et qui ont découlé de l'entrée en vigueur de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. De plus, un membre du Bureau a participé aux travaux de la commission de l'Égalité en matière d'emploi qui s'est réunie lors de la 71e session de l'O.I.T., à Genève, en juin 1985. Cette commission a préparé un rapport destiné à être présenté à la Conférence mondiale, qui s'est tenue à Nairobi en juillet 1985, et à souligner la fin de la décennie des Nations unies pour la femme. Ce rapport intitulé *l'Égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi* aborde les questions et principes les plus importants concernant l'égalité de chances et de traitement, les problèmes non résolus et les mesures proposées pour obtenir un monde du travail plus juste et plus équitable.

Le programme de subventions du Bureau de la main-d'œuvre féminine a été mis en œuvre en 1985. Dans le cadre de ce programme, dont le budget annuel est de 25 000 $, on accorde de l'aide financière, jusqu'à concurrence de 5 000 $, à des particuliers, des organisations de femmes, des syndicats et d'autres groupes qui étudient le milieu du travail et des questions connexes ayant des répercussions sur la condition féminine. On peut utiliser les subventions pour faire de la recherche, payer les frais associés à la tenue de conférences et de colloques ou à la participation à ces activités, et pour faciliter la publication de documents traitant de questions liées à la femme au travail.

Dans le cadre des activités d'éducation et d'information du Ministère, le Bureau de la main-d'œuvre féminine et la Division de l'égalité de rémunération ont parrainé, en février 1986, un colloque sur l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur. Une cinquantaine de cadres de grandes entreprises relevant de la compétence fédérale ont participé à des séances qui ont porté sur la législation actuelle au niveau fédéral, dans les provinces et aux États-Unis. Certains employeurs des secteurs public et

privé, qui ont mis en œuvre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur, ont aussi fait part de leur expérience aux participants.

Au cours de l'année à l'étude, le Bureau a fait paraître sa publication régulière *les Femmes dans la population active*, ainsi que plusieurs études spéciales. Il a aussi publié de nouvelles éditions des brochures du Bureau sur le harcèlement sexuel et sur le congé pour obligations familiales. Le Bureau a poursuivi son programme de participation aux expositions à l'aide d'un nouveau matériel de présentation ayant pour thème l'égalité en matière d'emploi. Ce matériel a été utilisé à l'occasion de divers événements d'ordre commercial et éducatif ou intéressant les femmes, lesquels ont eu lieu à Calgary, Vancouver, Toronto et Ottawa.

Le Centre de ressources du Bureau de la main-d'œuvre féminine a continué d'offrir de l'information et de l'aide à la recherche aux organismes féminins, aux étudiants, aux chercheurs, aux chefs d'entreprise, aux syndicats, aux journalistes et aux députés. Ce service a été amélioré grâce à l'acquisition récente d'un terminal et d'une imprimante qui facilitent l'accès direct à la collecte de livres, de périodiques, de documents éphémères et de matériel audiovisuel du centre.

les affaires publiques

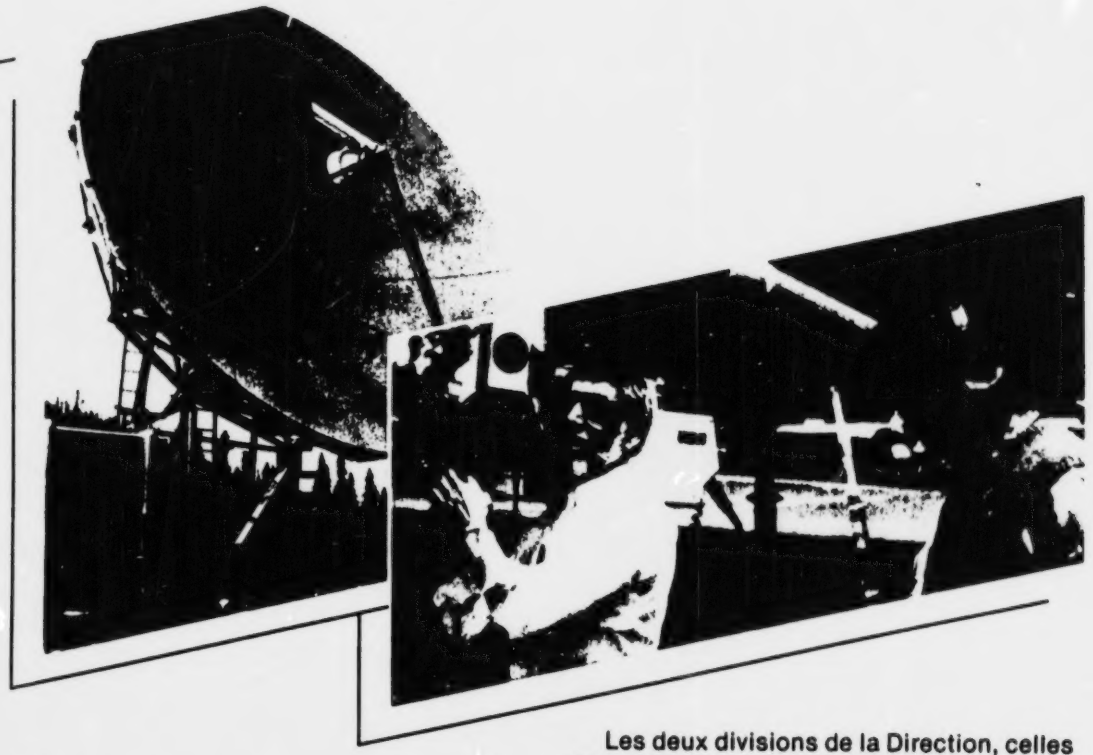
Promouvoir le dialogue entre le mouvement syndical, les dirigeants d'entreprise et l'État et voir à ce que les préoccupations des travailleurs soient stratégiquement transmises à l'administration publique, telle est la tâche de la Division des affaires publiques. Au cours de l'année à l'étude, cette Division a aidé à organiser le Congrès canadien sur le commerce de l'industrie sidérurgique, tenu en mai 1985, à Sault-Sainte-Marie, en Ontario. Il s'agissait là d'une initiative importante de consultation mettant en cause les Métallurgistes unis d'Amérique et les principales sociétés sidérurgiques canadiennes. La conférence a eu un tel succès qu'elle a donné naissance à un organisme permanent de consultation et de recherche, axé exclusivement sur les problèmes de l'industrie sidérurgique qui touchent les syndicats, le patronat et le gouvernement.

D'une manière générale, la Division des affaires publiques cherche à fournir aux représentants des pouvoirs publics et des syndicats un lieu de réflexion collective, pour faire en sorte que le gouvernement soit bien informé des opinions des principaux représentants du mouvement syndical sur les questions de politique sociale et économique. Elle travaille à la conception de mécanismes plus efficaces de consultation entre les secteurs public et privé. Elle offre, enfin, des services de consultation et d'information aux organisations syndicales, patronales et gouvernementales.

les communications

La Direction des communications a mené une campagne diversifiée de sensibilisation auprès du public afin d'éclairer les employeurs et les employés relevant de la compétence fédérale sur leurs responsabilités aux termes du Code canadien du travail révisé et sur la nouvelle politique de conformité du Ministère. Étant donné que le succès de la loi dépend d'une grande connaissance et d'une bonne compréhension des normes du travail et des dispositions du Code sur la sécurité et l'hygiène au travail, le plan de communications renfermait une série de moyens de vulgarisation, notamment des films, des brochures, des annonces publicitaires qui ont paru dans des revues et un enregistrement magnétoscopique de la Conférence nationale des gestionnaires sur la politique de conformité.

En outre, la Direction a réalisé des expositions et fait paraître des publications. Elle a coordonné la participation des médias concernant la diffusion de l'information sur les principaux événements relatifs au monde du travail, entre autres, la promulgation de la partie IV du Code et la Conférence régionale des États américains membres de l'Organisation internationale du travail, laquelle a eu lieu en mars 1986.



La Direction des communications s'emploie à atteindre l'objectif du Ministère visant à améliorer le climat des relations du travail au Canada en transmettant aux associations syndicales et patronales, aux médias et au public en général de l'information sur des sujets comme les méthodes de travail sûres, la négociation collective, les tendances de la législation ouvrière, de même que sur les programmes et services spéciaux offerts par Travail Canada.

Les deux divisions de la Direction, celles des opérations et des affaires ministérielles, travaillent en collaboration étroite avec les autres directions et les bureaux régionaux afin de planifier et de mettre en œuvre des programmes en matière de communication. Au cours de l'année à l'étude, le Code canadien du travail, le Service d'information sur les relations industrielles, le Bureau de la main-d'œuvre féminine et le programme d'indemnisation des accidents ont figuré au nombre des thèmes retenus pour les expositions.

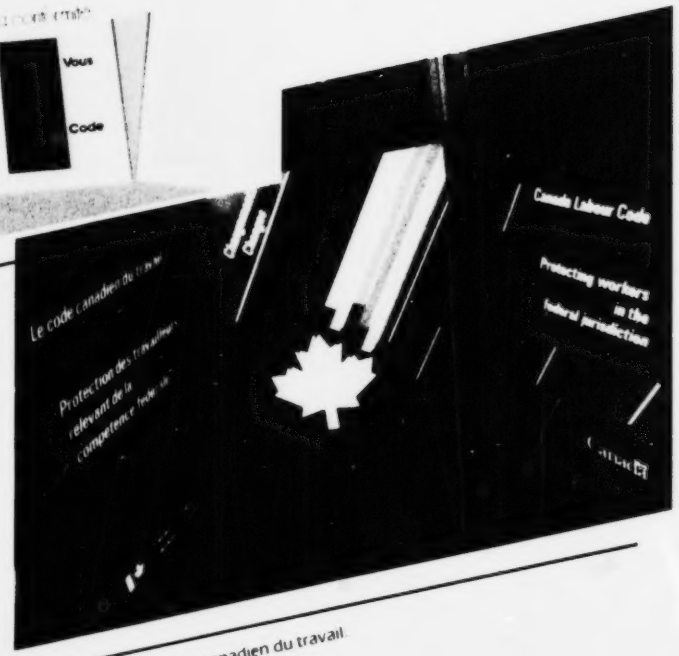
les communications

Les affaires ministérielles

La Direction a préparé des plans de communications exhaustifs concernant la proclamation du Code canadien du travail, partie IV, qui a fait l'objet d'une révision, et la nouvelle politique visant à assurer la conformité au Code. Elle a aidé à organiser la Conférence nationale des gestionnaires sur la politique de conformité en vue de familiariser les cadres du Ministère avec la nouvelle politique; cette conférence s'est tenue à Cornwall (Ontario), en janvier 1986. On a enregistré les faits saillants de la conférence sur magnétoscope pour les utiliser ultérieurement. On a aussi réalisé un vidéo intitulé « Voir clair dans son jeu »; il servira à la formation des agents des affaires du travail qui seront chargés de la mise en œuvre de la politique de conformité.

En collaboration avec la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, la Direction a planifié la réalisation et la distribution d'un film traitant des enquêtes sur les accidents du travail intitulé *Pour éviter un autre accident*. On peut emprunter ce film et d'autres portant sur des sujets relatifs au travail grâce à la Cinémathèque nationale des relations industrielles que la Direction des communications administre en collaboration avec l'Office national du film. Une annonce titrée « 14 milliards de dollars, ça fait mal », laquelle a paru dans *Occupational Safety and Health Canada* et dans d'autres périodiques, a contribué à souligner l'importance de la sécurité et de l'hygiène professionnelles.

La trousse d'information préparée en vue de la proclamation des modifications apportées à la partie IV du Code canadien du travail.



Le présentoir sur le Code canadien du travail.

Les opérations

En 1985-1986, malgré les restrictions budgétaires qui ont amené l'élimination des services internes d'audiovisuel, de composition et de coupures de journaux, la Direction a fait paraître de nombreuses publications et continué de renseigner quotidiennement les gestionnaires du Ministère sur les récents développements rapportés par les médias et reliés au monde du travail. La préparation et la coordination des discours à l'intention du Ministre et d'autres hauts fonctionnaires ont représenté un autre domaine d'activité important.

La Section des relations avec les médias a informé les médias des principaux événements touchant les relations du travail dans le champ de compétence fédéral. Elle a aussi coordonné les reportages des médias sur la douzième Conférence régionale des États américains membres de l'O.I.T. et sur d'autres grands événements, notamment la promulgation des modifications apportées à la partie IV du Code.

Pour coïncider avec la conférence de l'O.I.T., la Direction a publié une étude historique, *l'Organisation internationale du travail : un point de vue canadien*, rédigée par M. John Mainwaring, un ancien haut fonctionnaire de Travail Canada et représentant à l'O.I.T. Le lancement de cet ouvrage, publié en anglais, en français et en espagnol, a eu lieu à l'occasion de la conférence de Montréal à laquelle participaient des délégués représentant plus de 30 pays de l'Amérique du Nord, de l'Amérique centrale, de l'Amérique latine et des Antilles.

Le présentoir de Travail Canada.

La Direction des communications a fait imprimer une grande variété de publications nouvelles ou révisées au cours de l'année, y compris des rapports annuels au Parlement, la *Revue de la négociation collective*, une revue mensuelle, des brochures et des feuillets d'information. Elle a aussi publié une série de dépliants sur le Code canadien du travail révisé sous le titre : *le Code et vous*. Une évaluation du programme des publications effectuée par une firme indépendante a révélé que les publications du Ministère sont utiles et instructives, tout en recommandant qu'on apporte des améliorations sur le plan de leur planification et de leur distribution.

les politiques et les services administratifs

Travail Canada, comme tout autre organisme, a besoin de services administratifs pour mettre en œuvre ses programmes. Le groupe des politiques et des services administratifs coordonne ces derniers et élabore des politiques permettant d'accroître l'efficacité des activités entreprises par le Ministère. Les différentes directions dont il se compose sont les suivantes : la planification ministérielle, l'évaluation des programmes et la vérification interne, les finances, le traitement des données, les services administratifs et de la bibliothèque, et la sécurité.

Au cours de l'année à l'étude, le gouvernement, dans l'ensemble, a fait un effort considérable pour réduire les dépenses. Pour y parvenir, tout en maintenant les services et activités de Travail Canada, la Direction des politiques et des services administratifs a cherché à augmenter l'efficacité et la productivité globales du Ministère en rationalisant les activités et en les informatisant là où il convenait de le faire. Au cours de l'année, on a fait l'acquisition d'un nouvel ordinateur de grande puissance, ce qui permettra d'améliorer l'établissement de systèmes centraux informatisés au Ministère.

Bien que les responsables du programme aient comme fonction première de répondre aux besoins administratifs internes du Ministère, ils sont aussi chargés de tâches liées au service du public. Ainsi, ils préparent l'état des projets de réglementation afin d'informer le public des modifications et des ajouts proposés au Règlement sur les affaires du travail. Le groupe étudie les demandes présentées aux termes de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels. Il administre le programme de recouvrement des salaires pour les travailleurs qui n'ont pas reçu toutes les sommes dues par leur ancien employeur. Il voit enfin à l'administration de la bibliothèque du Ministère où les organismes et les chercheurs de l'extérieur peuvent obtenir une grande variété de publications.

les politiques et les services administratifs

la planification ministérielle

La Direction de la planification ministérielle vient en aide aux gestionnaires dans toutes les questions reliées au système de planification du Ministère et voit à la coordination du cycle annuel de planification ministérielle.

Au cours de l'année à l'étude, la Direction a terminé le second cycle annuel du nouveau système de planification ministérielle. Grâce à ce système, les principales fonctions de planification, de vérification et d'évaluation de la performance ont été intégrées pour l'ensemble du Ministère.

Les principales activités de planification entreprises en 1985-1986 ont englobé la préparation du Plan opérationnel pluriannuel et du Plan ministériel, ainsi que celle du Plan de dépenses des programmes pour l'exercice 1986-1987 (troisième partie du Budget principal) soumis au Parlement. Des rapports trimestriels sur l'avancement des plans de travail annuels pour l'année financière 1985-1986 ont également été présentés à la sous-ministre.

Grâce à l'information fournie par les secteurs de programmes exerçant des activités de réglementation, la Direction a préparé l'état des projets de réglementation publié en mai et en novembre de chaque année dans la *Gazette du Canada*. L'état des projets donne un aperçu des initiatives ministérielles éventuelles ou prévues en matière de réglementation.

En vue d'améliorer les pratiques et les contrôles de gestion au sein du Ministère, la Direction est venue en aide aux gestionnaires en rationalisant leurs procédés de vérification et de préparation de rapports. La Direction a également négocié avec le Bureau du contrôleur général la validation du plan d'action ministériel touchant la réforme des pratiques et contrôles de gestion.

l'évaluation des programmes et la vérification interne

La Direction de l'évaluation des programmes et de la vérification interne évalue périodiquement chacun des grands éléments de programmes du Ministère et effectue des vérifications intégrées des activités administratives s'échelonnant sur une période de six ans. Les évaluations soulèvent des questions fondamentales au sujet de la raison d'être des programmes, de leur pertinence actuelle et de leur efficacité. Les vérifications portent principalement sur le degré d'efficacité des diverses unités organisationnelles en matière de gestion.

Le résultat de ces travaux permet à la sous-ministre et aux cadres de disposer des renseignements nécessaires à la planification des politiques et au contrôle de la gestion. La Direction de l'évaluation des programmes et de la vérification interne est chargée de la liaison avec tous les ministères et organismes fédéraux dont les mandats se rattachent à ces domaines.

Au cours de l'année à l'étude, la Direction a terminé une vérification fonctionnelle du processus de planification ministérielle, le suivi d'une vérification antérieure de la Direction des finances et une vérification détaillée des bureaux de la région des montagnes. On a effectué une évaluation des publications du Ministère ainsi que du programme gouvernemental-syndical de détachement des employés. En outre, on a rédigé des documents de travail évaluant le Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique et le programme de la qualité de la vie au travail.

La Direction s'est vu confier, au cours de l'année à l'étude, de nouvelles responsabilités qui ont davantage mis l'accent sur ses services analytiques et consultatifs. On a

commencé à effectuer une analyse fonctionnelle du groupe des politiques et des services administratifs. La Direction a également coordonné la réponse du Ministère à la vérification sur les langues officielles réalisée par le Commissariat aux langues officielles, ainsi que le suivi à une vérification ministérielle effectuée par le Bureau du contrôleur général.

De plus, la Direction a fourni les renseignements et assuré, au cours des phases initiales, la coordination, au sein du Ministère, des examens dirigés par les divers comités du groupe de travail Nielsen. Enfin, la Direction, grâce à ses moyens de contrôle, a pu donner, à la fin de l'exercice financier, une évaluation objective de la mise en œuvre, par le Ministère, du gel des ressources.

les finances

La Direction des finances est chargée du système d'administration financière du Ministère. Son mandat consiste à aider les administrateurs de programmes et à s'assurer que les politiques, pratiques et contrôles du Ministère en matière de gestion des ressources financières sont entièrement conformes aux exigences de la loi et des règlements sur l'administration financière au sein du gouvernement fédéral.

La Direction dispense, à tous les niveaux de gestion, des services de comptabilité générale et donne également des conseils et des avis en ce domaine. En outre, on prépare des plans annuels et spéciaux, des rapports et autres présentations exigés par les organismes centraux du gouvernement.

L'une des fonctions de la Direction des finances consiste à venir en aide directement aux travailleurs. Chaque année, plusieurs milliers de Canadiens et de Canadiennes quittent leur emploi sans recevoir le plein montant du salaire et des avantages sociaux auxquels ils ont ou elles ont droit. La Direction reçoit ces sommes des employeurs au nom des travailleurs relevant de la compétence fédérale et les dépose dans le compte d'attente du Code du travail. Elle se charge ensuite de retracer ces travailleurs pour leur remettre l'argent qui leur est dû.

Au cours de l'année à l'étude, la Direction a pris part à plusieurs exercices de réduction des ressources financières et humaines, travaillant en collaboration étroite avec les gestionnaires du Ministère en vue de réaliser le redéploiement des effectifs et la réallocation des ressources le plus efficacement possible.

La conception d'un programme informatique pour le traitement des comptes débiteurs figure au nombre des initiatives en vue d'améliorer l'efficacité opérationnelle. Pour accroître l'efficacité du personnel administratif du Ministère, on a élaboré un cours de formation en finances qu'on a par la suite dispensé au bureau régional de Toronto et qu'on prévoit offrir dans d'autres secteurs du Ministère.

Après avoir participé au programme de gestion de la trésorerie du Bureau du contrôleur général, la Direction a pu augmenter de 6 millions de dollars les montants recouvrés des sociétés d'État du gouvernement fédéral pour des sommes versées à leurs employés en vertu du programme d'indemnisation des accidents du travail. En outre, le secrétariat de la privatisation du Conseil du Trésor a accepté une politique concernant le traitement des coûts d'indemnisation des travailleurs, lorsque les sociétés d'État sont privatisées.

le traitement des données

La Direction du traitement des données fournit des services d'information électronique visant à appuyer l'application des programmes et les gestionnaires du Ministère.

La Division des méthodes et de la programmation est chargée de fournir un appui en matière d'analyse et de programmation au cours de l'élaboration de nouvelles applications, ainsi que dans le cadre du maintien et de l'amélioration des applications existantes. Au cours de l'année à l'étude, la Division a participé à l'élaboration de quatre grands projets : le système de demandes d'indemnisation des accidents du travail, le système

Rachelle Kowola et Michel Mineault de la direction du traitement des données, à la console d'un ordinateur central.

de recouvrement des données sur les conventions collectives, le système d'information sur les activités de Travail Canada et le système des dossiers sur la médiation et l'arbitrage.

Les mécanismes et les méthodes employés pour ces travaux constituent une étape importante dans l'élaboration des systèmes de Travail Canada. L'utilisation d'un langage de quatrième génération et la conception des systèmes sur la base de prototypes ont permis aux clients de participer activement à l'élaboration des applications.

La Division des opérations est chargée de fournir des services de traitement informatique et un appui en matière d'équipement et de logiciel. Au cours de l'année à l'étude, on a fait l'acquisition d'un ordinateur central qui a été installé dans les locaux de la Direction. Cet ordinateur à la fine pointe de la technologie favorisera l'élaboration de systèmes ministériels et de systèmes clients exigeant un service centralisé. On prévoit également desservir un grand nombre de secteurs clients, grâce à des micro-ordinateurs compatibles, indépendants ou reliés.

les services administratifs et de la bibliothèque

La Direction des services administratifs et de la bibliothèque comporte quatre divisions : les services de la bibliothèque, la gestion des dossiers et de la documentation, la gestion du matériel et des immeubles et les services de traitement de texte.

La Direction est également responsable de l'application de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels à l'intérieur du Ministère. Entre le 1er avril 1985 et le 31 mars 1986, Travail Canada a reçu 18 demandes en vertu de la Loi sur l'accès à l'information et 6 en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels, soit 16 demandes de plus que l'an dernier.

La Division des services de la bibliothèque

Cette division comprend la bibliothèque du Ministère, le Centre de référence du Bureau de la main-d'œuvre féminine et le Centre de référence en sécurité et en hygiène au travail. Sa collection est reconnue comme une ressource nationale dans le domaine des publications sur les questions du travail.

Fondée en 1900, la bibliothèque dispense une gamme de services d'information au Ministère, ainsi qu'à une clientèle fort variée, composée de syndicats, d'universités, d'organismes de recherche privés, d'industries, d'autres ministères du gouvernement et du grand public.

La collection de la bibliothèque est internationale par son étendue et constitue une ressource importante pour la recherche historique. Le fonds renferme 160 000 volumes et documents gouvernementaux, une vaste collection de délibérations syndicales, de périodiques se rapportant aux questions du travail et de journaux syndicaux actuels. À cela s'ajoute une collection, sur microfilms ou microfiches, de journaux syndicaux canadiens datant des premières années du mouvement syndical et des publications du Bureau international du travail.

Les principaux sujets traités sont les négociations collectives, le droit des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement, les relations patronales-syndicales, les femmes au travail, l'économie et les questions économiques concernant le travail, le salaire égal, les changements technologiques, les règlements de conflits de travail, l'égalité des chances d'emploi, la qualité de la vie au travail, les traitements et salaires, les droits des employeurs et des employés, le droit du travail, la sécurité et l'hygiène au travail, la démocratie industrielle, les pensions, les conditions de travail, les normes du travail, la productivité du travail, la formation syndicale et l'histoire du mouvement syndical.

Francine Frappier, bibliothécaire de référence du Centre de référence en sécurité et hygiène au travail, et Louis Lemire, des relations fédérales provinciales, consultent un ouvrage de référence.

Reliée à des réseaux de bibliothèques canadiens et internationaux, la bibliothèque a aidé le Ministère à remplir son mandat en matière de dissémination de l'information et d'échange de renseignements. Au cours de l'année à l'étude, on a continué de prêter des documents grâce aux services de prêts sur place et de prêts entre bibliothèques à un nombre grandissant de clients de Travail Canada et de l'extérieur. Les employés d'autres ministères du gouvernement fédéral ont constitué une part importante de la clientèle de la bibliothèque.

La bibliothèque a aussi continué de faire paraître la publication bihebdomadaire intitulée *Tables des matières* qui décrit le contenu d'articles récents, publiés dans les plus grands périodiques en relations industrielles et en économie, que reçoit la bibliothèque. La liste semestrielle des *Périodiques d'intérêt général et journaux* et la liste annuelle des *Journaux syndicaux canadiens reçus récemment* à la bibliothèque ont aussi été publiées.

La bibliothèque a continué à améliorer, à mettre à jour et à promouvoir sa base de données informatisées **Laborline**, disponible en direct, qui contient plus de 24 000 notices de cataloguage et de répertoriage. **Laborline** est constamment utilisée pour la production de plusieurs sources bibliographiques dont le *Bulletin de la bibliothèque*, une publication hebdomadaire dans laquelle figure la liste, par sujet, des acquisitions récentes de la bibliothèque du Ministère et du Centre de

référence en sécurité et en hygiène au travail, ainsi que des articles courants de périodiques répertoriés par la bibliothèque du Ministère. **Laborline** constitue également une source précieuse pour la publication mensuelle intitulée la *Liste des acquisitions du centre d'information du Bureau de la main-d'œuvre féminine*, les bibliographies régulièrement mises à jour sur d'importantes questions ouvrières et les imprimés diffusés dans le cadre de la dissémination sélective de l'information (DSI), lesquels renseignent les clients du Ministère sur les documents traitant de sujets précis récemment ajoutés à la collection.

Les chercheurs à l'extérieur de Travail Canada ont un accès direct à **Laborline**. De nombreux organismes publics et privés, au Canada, aux États-Unis et en Australie, se prévalent ainsi de la base de données à partir de leur lieu de travail pour compléter leurs propres ressources.

La Division de la gestion des dossiers et de la documentation

Cette division est chargée de la gestion des dossiers, de la salle du courrier, des services de photocopie, de la gestion des formules et des manuels et directives.

Au cours de 1985-1986, la Division a assumé la responsabilité de la diffusion des circulaires et des manuels du Conseil du Trésor au sein du Ministère, ainsi que la publication des directives ministérielles et des manuels. Vingt directives ministérielles et manuels ont été publiés. On a également mis en route un projet de répertoire automatisé concernant les politiques et procédures ministérielles et fédérales en vigueur au sein du Ministère. Dans le domaine de la gestion des formules, on a élaboré 52 nouvelles formules utilisées par le Ministère et on en a révisé 786.

En outre, en conformité avec la Loi sur la protection des renseignements personnels, les dossiers de tous les employés du Ministère ont été examinés et traités conformément aux instructions du Conseil du Trésor.

La Division de la gestion du matériel et des immeubles

À la suite des changements administratifs, d'une délégation plus poussée des pouvoirs, d'un programme intensif de formation et de perfectionnement dans la Division et, surtout, grâce à la participation et à l'enthousiasme des employés, la Division de la gestion du matériel et des immeubles a pu accroître son efficacité de façon sensible au cours de l'année.

Dans tous les secteurs d'activité — services d'approvisionnement, contrôle du matériel et services de distribution, contrôle de l'inventaire, entreposage, gestion des immeubles et télécommunications — l'accroissement de la productivité a été manifeste dans l'amélioration de l'utilisation des ressources, ainsi que dans celle de la qualité et de la rapidité des services fournis aux clients. La conversion du service téléphonique du Ministère au nouveau système numérique SPC (Service perfectionné de circonscription) mis en œuvre par le gouvernement fédéral a également été coordonnée par la Division.

La Division des services de traitement de texte

Cette division dispense des services de traitement de texte électronique au Ministère. En plus de produire divers types de documents, le centre assume les fonctions suivantes : conseiller sur l'acquisition de matériel de traitement de texte dans le Ministère, aider les gestionnaires, au moyen de services d'application et de formation adaptés à leurs besoins, à exploiter au maximum le matériel existant et, enfin, faciliter la sélection de systèmes en formulant des conseils dans le cadre d'études de faisabilité.

En vue de résoudre les problèmes d'incompatibilité entre systèmes, on a étudié, au cours de l'année, différents moyens de faire passer des données d'un système à un autre. Les besoins en traitement de texte de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs et du Service fédéral de médiation et de conciliation ont fait l'objet d'une étude.

Afin de faciliter la mesure de la performance au sein de la Division, un nouveau système permettant d'enregistrer chronologiquement et de repérer automatiquement les travaux du centre a été mis en place.

Le nouveau système du centre de traitement de texte a continué à se développer, grâce à l'ajout de nouvel équipement dans le centre lui-même, dans la bibliothèque et dans le bureau des opérations régionales. Un nouveau logiciel accroîtra encore davantage les possibilités dont pourront se prévaloir les utilisateurs.

le service de sécurité

Le Service de sécurité est chargé de la mise en œuvre et de l'application des programmes de sécurité du Ministère. Ces programmes portent sur la sécurité du personnel, de l'information, des locaux, du traitement électronique des données (TED) et des communications, ainsi que sur la prévention des incendies et sur les mesures de sécurité.

Au cours de l'année 1985-1986, le programme de sécurité du TED a été élargi, avec la nomination des coordinateurs de la sécurité du TED dans les directions et régions. On a également préparé un guide de sécurité à l'intention des utilisateurs d'ordinateurs du Ministère.

Le guide des mesures de secours en cas d'urgence pour le siège central a été révisé en tenant compte des nouvelles consignes en cas d'incendie transmises par le Service d'incendie de la municipalité. Les méthodes d'évacuation des personnes qui se déplacent difficilement et des visiteurs ont également été modifiées, et l'on a fait l'acquisition de fauteuils d'évacuation spéciaux.

le personnel

Si Travail Canada peut promouvoir de bonnes relations du travail grâce à des politiques et à des programmes efficaces, c'est en grande partie parce que ce ministère possède un personnel qualifié et dévoué. La tâche vitale de regrouper et de combler les besoins en dotation incombe à la Direction du personnel.

Dans le cadre de l'exercice gouvernemental de compression des effectifs en 1985-1986, la Direction du personnel a dû affronter le problème des mises à pied et du redéploiement de certains employés. L'une des tâches majeures de la Division des ressources humaines consistait à aider les employés déplacés à se trouver un nouvel emploi au sein de la Fonction publique.

En outre, au cours de l'année, la Direction a amélioré l'efficacité de ses services de dotation et de classification des postes en ayant recours à des administrateurs-généralistes du personnel secondés par la technologie informatique.

La Direction assume quatre fonctions principales. Elle concilie les triples exigences des gestionnaires, des employés et des organismes gouvernementaux, tels le Conseil du Trésor et la commission de la Fonction publique. Elle aide les gestionnaires à trouver et à recruter les employés les plus qualifiés. Elle entretient de bonnes relations de travail au sein du Ministère en offrant des services de paie et d'avantages sociaux efficaces, ainsi que des possibilités de formation. Enfin, ce qui est très important, elle met en œuvre les politiques de la Fonction publique en matière des langues officielles et de l'action positive pour les femmes, des minorités visibles et des travailleurs handicapés.

le personnel

Michel Paradis, de la Direction du personnel et Monique Beaudoin, handicapée visuelle, utilisant un appareil Optacon.

Les opérations
(la dotation et la classification)

En 1985-1986, la Division des opérations a mis en application un nouveau logiciel grâce auquel on peut désormais suivre le déroulement de toutes les activités de dotation et de classification. De l'ordinateur, on extrait chaque mois un rapport qui est distribué à tous les gestionnaires des différentes directions.

Parmi les autres applications de l'informatique figure un nouveau système facilitant la vérification des rémunérations et des nominations intérimaires ainsi que la mise en graphique de 16 activités distinctes touchant au personnel; à chaque mois, on en distribue un résumé à l'équipe de gestion de la Direction. De nombreux ministères du gouvernement, dont le Conseil du Trésor, ont félicité la Division de tirer ainsi avantage de la bureautique pour accroître la productivité et les services aux gestionnaires.

Au cours de l'exercice financier 1985-1986, la Division des opérations a mené à terme 1 288 demandes de classification et 866 demandes de dotation, ce qui représente un bilan très satisfaisant. Cette performance repose en partie sur le fait qu'on a créé des postes d'administrateurs-généralistes du personnel, ce qui a permis de rationaliser le traitement des demandes de dotation et de classification, tout en fournissant aux gestionnaires des services plus efficaces et plus complets. C'est ainsi que depuis l'entrée en fonction des généralistes en 1984, on a enregistré une amélioration de l'ordre de 20 % dans les délais d'exécution et la prestation des services.

Les relations de travail et la rémunération

Cette division a entrepris plusieurs activités au cours de l'année à l'étude. Mentionnons la vérification ministérielle de la classification de 90 postes, une analyse organisationnelle des bureaux régionaux et la participation, à titre de membre, au groupe de travail du Conseil du Trésor chargé d'examiner les normes de classification des administrateurs de programmes (PM). Les fonctions de classification de la Division comprennent l'interprétation des politiques, la formation touchant les descriptions de

tâches et l'évaluation des postes au Ministère, un service de consultation à l'intention des gestionnaires sur la réorganisation de programmes ou de directions et la classification des postes de haute direction (SM et EX).

En 1985-1986, le personnel de la Division de la paie et de la rémunération a tenu, à Vancouver et à Edmonton, des séances d'information sur la rémunération et les avantages sociaux à l'intention des employés et des gestionnaires. Il a en outre administré le programme d'encouragement à la retraite pour les cadres, réalisé la conversion du régime de rémunération des agents du personnel (PE) et prodigué des conseils aux employés touchés par la réaffectation des effectifs, tant au siège central que dans les bureaux régionaux et de district. La Division voit à l'administration de la paie et des avantages sociaux dont les régimes de retraite et les divers régimes d'assurance, tels le régime collectif d'assurance-maladie et le régime provincial d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité.

Les services de relations de travail comprennent l'interprétation des conventions collectives, des conseils à la direction sur les griefs et les plaintes, de l'information aux employés sur les nouvelles conditions d'emploi, de la consultation auprès des syndicats sur un large éventail de sujets et des conseils aux gestionnaires aux prises avec divers problèmes de relations de travail.

La Division des relations de travail et de la rémunération s'occupe de l'administration du système informatique de rapports administratifs sur le personnel. Ce système fournit une vaste gamme de données sur tous les postes et employés du Ministère.

Les ressources humaines

En 1985-1986, la Section de la formation et du perfectionnement de la Division des ressources humaines a publié un nouveau *Répertoire de services et de cours* qui réunit, dans un seul recueil, les politiques et procédures relatives à la formation, la liste des cours offerts au sein du Ministère et de ceux dispensés par la commission de la Fonction publique, des renseignements sur la formation linguistique, ainsi que d'autres informations utiles aux gestionnaires et aux employés. En outre, la Section a offert un certain nombre de cours internes, lancé un programme prévoyant la présentation de films de formation aux employés, participé activement à la formation des agents d'affaires du travail et pris part à l'organisation d'une importante conférence sur la politique de conformité.

Le conseiller principal en dotation de la Division a consacré une bonne part de son temps, au cours de l'année à l'étude, à l'administration des nombreux aspects de la compression des effectifs du Ministère. La Division des ressources humaines s'est efforcée d'atténuer les conséquences des mises à pied et, lorsque c'était possible, de trouver, au sein de la Fonction publique, de nouveaux emplois aux travailleurs licenciés. Il s'agissait, entre autres, d'orienter les employés, de conseiller les gestionnaires, d'assurer la liaison avec les syndicats du Ministère et la commission de la Fonction publique et de rédiger et d'expliquer les procédures exigées. Grâce à tout ce travail et aux efforts des gestionnaires, des employés et des syndicats, on a réussi à placer la plupart des personnes déclarées excédentaires.

La Division compte, pour l'exercice financier 1985-1986, les réalisations suivantes : la rédaction d'une nouvelle politique sur la gestion des ressources humaines, la coordination et la vérification des mesures prises dans le cadre du plan ministériel d'action positive, une analyse détaillée des ressources humaines afin de venir en aide aux responsables de la gestion de ces ressources au Ministère et l'automatisation d'une bonne partie du recueil des données sur les ressources humaines. La Section a également assumé un rôle plus important dans la coordination des travaux de traduction et pris en charge le programme des primes d'encouragement.

annexe

états financiers

État comparatif des dépenses selon les affectations ministérielles pour les exercices financiers 1984-1985 et 1985-1986

(en milliers de dollars)

	1984-1985	1985-1986
Travail — Dépenses de fonctionnement et dépenses des délégués affectés à des activités liées au rôle du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	38 124 $	42 505 $
Travail — Subventions inscrites au budget des dépenses et contributions	12 009	15 021
Ministre du Travail — Traitement et indemnités d'automobile*	42	40
Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands*	32 899	29 616
Programme de soutien du revenu visant à faciliter l'adaptation des travailleurs*	42 192	59 678
Contributions aux régimes de prestations des employés	4 277	4 429
Versement du revenu de l'année précédente*	11	2
Total au titre du programme	**129 554 $**	**151 291 $**

*Versements statutaires.

État comparatif des dépenses par article de dépense pour les exercices financiers 1984-1985 et 1985-1986

(en milliers de dollars)

Article de dépense	1984-1985	1985-1986
Personnel	31 969 $	32 279 $
Versement d'indemnités	32 889	29 606
Transports et communications	2 713	2 912
Information	1 301	1 378
Services professionnels et spéciaux	3 272	4 740
Location	356	424
Achats de services de réparation et d'entretien	192	312
Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnements	696	759
Construction et acquisition de machines et de matériel (capital)	605	2 695
Subventions, contributions et autres paiements de transfert	54 210	74 709
Autres dépenses	1 351	1 477
Total au titre du programme	**129 554 $**	**151 291 $**

État comparatif des dépenses par activité du ministère pour les exercices financiers 1984-1985 et 1985-1986

(en milliers de dollars)

Activité	1984-1985	1985-1986
Service de médiation et de conciliation	3 614 $	3 987 $
Services généraux — Travail	23 167	25 288
Politique et communications	16 360	19 014
Administration	9 347	11 439
Programme de soutien du revenu visant à faciliter l'adaptation des travailleurs	42 635	60 380
Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands blessés	34 431	31 243
Total au titre du programme	**129 554 $**	**151 291 $**

État des dépenses au titre des subventions et des contributions pour 1984-1985 et 1985-1986

(en milliers de dollars)

Subventions	1984-1985	1985-1986
Programmes spéciaux de soutien du revenu		
• Prestations d'aide à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités prescrites par le gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied par suite de la concurrence venant des importations, de la restructuration industrielle ou de sérieuses perturbations économiques dans une industrie ou une région	42 192 $	59 678 $
• Centre canadien du marché du travail et de la productivité	5 000	5 000
• Autres subventions	242	114
Total des subventions	**47 434 $**	**64 872 $**
Contributions		
• Contributions aux programmes de formation syndicale du Congrès du travail du Canada	3 539 $	3 892 $
• Contributions aux projets de la qualité de la vie au travail	443	393
• Contributions aux syndicats et aux membres non affiliés au Congrès du travail du Canada	999	1 221
• Contributions à des syndicats non affiliés à une centrale syndicale et à des syndiqués pour formation syndicale	1 090	1 214
• Programme de formation technologique	0	256
• Contributions au Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique	286	1 832
• Contributions au Centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique	363	399
• Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés	56	629
Total des contributions	**6 776 $**	**9 837 $**
Total des subventions et des contributions	**54 210 $**	**74 709 $**

administration de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État

Indemnités versées et part des frais d'administration assumée par le gouvernement fédéral, par province

Province	Frais d'indemnisation versés en 1985-1986 (en dollars)	Part des frais d'administration assumée en 1985-1986 (en dollars)	Total (en dollars)
Colombie-Britannique	3 325 219	841 212	4 166 431
Alberta[1]	2 838 030	954 359	3 792 389
Saskatchewan	1 619 580	282 264	1 901 844
Manitoba	1 203 867	402 405	1 606 272
Ontario	10 935 028	2 669 962	13 604 990
Québec	7 153 349	915 881	8 069 230
Nouveau-Brunswick	632 898	123 592	756 490
Nouvelle-Écosse			
— fonctionnaires fédéraux	2 032 910	612 225	2 645 135
— Société de développement du Cap-Breton	8 472 374	750 576	9 222 950
— Société de développement du Cap-Breton (9A)	3 153 006	53 164	3 206 170
— anciens cas de silicose	689 983	9 291	699 274
Île-du-Prince-Édouard	197 155	30 915	228 070
Terre-Neuve	447 369	61 635	509 004
Sous-total	**42 700 768**	**7 707 481**	**50 408 249**
Versements autres qu'à des commissions provinciales	**1 154 499**	**0**	**1 154 499**
Sous-total	**43 855 267**	**7 707 481**	**51 562 748**
Moins : recouvrements	**19 728 479**	**2 218 342**	**21 946 821**
Indemnisation nette totale	**24 126 788**	**5 489 139**	**29 615 927**

1. Comprend les coûts des réclamations dans les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.

statistiques des accidents[1]

A. Ministères et organismes de la Fonction publique
1er avril 1985 au 31 mars 1986

Ministères et organismes de la Fonction publique	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité[2]	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés[3]
Administration du pipe-line du Nord Canada	0	0,00	1	0,67
Affaires des anciens combattants	209	25,39	231	5,61
Affaires extérieures	17	1,03	26	0,31
Affaires indiennes et du Nord canadien	48	4,08	96	1,63
Agence canadienne de développement international	11	4,29	12	0,94
Agriculture	388	16,06	748	6,19
Approvisionnements et Services	150	8,28	256	2,83
Archives publiques	33	20,25	43	5,28
Assurance	0	0,00	0	0,00
Bibliothèque nationale	4	3,66	5	0,92
Bureau du Conseil privé	6	5,35	8	1,43
Bureau du directeur général des élections	1	8,20	3	4,92
Bureau du vérificateur général	3	2,42	3	0,48
Centre de la sécurité des communications	6	4,48	6	0,90
Commissariat aux langues officielles	0	0,00	0	0,00
Commission canadienne des droits de la personne	0	0,00	0	0,00
Commission canadienne des grains	20	12,22	34	4,16
Commission canadienne des transports	1	0,52	2	0,21
Commission d'appel de l'immigration	0	0,00	0	0,00
Commission de contrôle de l'énergie atomique	1	1,78	1	0,36
Commission de la capitale nationale	60	29,07	106	10,27
Commission de la Fonction publique	13	2,38	18	0,66
Commission de réforme du droit	0	0,00	0	0,00
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	1	3,05	2	1,22
Commission du tarif	1	12,50	1	2,50
Communications	24	5,09	36	1,53
Conseil canadien des relations du travail	0	0,00	1	1,01
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	1	1,23	1	0,25
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada	0	0,00	0	0,00
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie	0	0,00	1	0,67
Conseil des sciences du Canada	0	0,00	1	2,00
Conseil du Trésor	4	2,13	5	0,53
Conseil économique du Canada	0	0,00	1	0,75

Ministères et organismes de la Fonction publique	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité[2]	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés[3]
Conseil national de recherches	56	6,91	14	2,81
Consommation et Corporations	61	12,07	110	4,35
Cour canadienne de l'impôt	0	0,00	0	0,00
Cour fédérale du Canada	3	8,33	3	1,67
Cour suprême du Canada	0	0,00	1	1,41
Défense nationale	2 779	34,48	4 495	11,16
Emploi et Immigration	209	3,67	357	1,25
Énergie, Mines et Ressources	61	5,82	112	2,14
Environnement	281	12,87	566	5,19
Expansion industrielle régionale	9	1,53	11	0,37
Finances	0	0,00	0	0,00
Gendarmerie royale du Canada	57	8,42	104	3,07
Imprimerie du gouvernement canadien	6	2,09	7	0,49
Justice	10	3,48	12	0,84
Musées nationaux du Canada	18	7,88	26	2,28
Office national de l'énergie	0	0,00	2	0,46
Office national du film	16	8,06	25	2,52
Pêches et Océans	166	12,35	454	6,76
Résidence du gouverneur général	0	0,00	0	0,00
Revenu :				
— Douanes et Accise	139	6,81	312	3,06
— Impôt	184	4,38	328	1,56
Santé et Bien-être social	113	5,23	234	2,16
Sciences et Technologie	0	0,00	0	0,00
Secrétariat d'État	14	2,17	32	0,99
Service canadien des pénitenciers	719	31,58	1 151	10,11
Solliciteur général	5	7,40	9	2,66
Statistique Canada	33	3,03	52	0,95
Transports :				
- Administration	11	2,63	18	0,86
- Services du transport aérien	345	13,20	655	5,01
- Services de la marine	388	28,18	757	11,00
Travail	9	5,45	27	3,27
Travaux publics	350	21,25	604	7,30
Total	**7 044**	**13,56**	**12 225**	**4,71**

[1]Les statistiques sont désormais fondées sur des demandes d'indemnisation pour des accidents survenus au cours de l'exercice 1985-1986. Pour trouver l'explication de l'augmentation des chiffres cités, le lecteur devra se reporter à l'appel de note de la page 62.

[2]Le « taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité » représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par million d'heures-personnes travaillées.

[3]Le « nombre total d'accidents » est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes travaillées sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

statistiques des accidents[1]

B. Organismes gouvernementaux non assujettis à la politique du Conseil du Trésor en matière de sécurité au travail 1er avril 1985 au 31 mars 1986

Organismes non assujettis au Conseil du Trésor	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité[2]	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés[3]
Administration du pilotage de l'Atlantique	4	28,99	8	11,59
Administration du pilotage des Grands Lacs	0	0,00	0	0,00
Administration du pilotage des Laurentides	1	6,10	1	1,22
Administration du pilotage du Pacifique	1	7,69	2	3,08
Agence d'examen de l'investissement étranger	0	0,00	0	0,00
Arsenaux canadiens limitée	74	41,20	90	10,02
Banque du Canada	34	6,80	63	2,52
Banque fédérale de développement	1	0,38	2	0,15
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail	1	3,52	3	2,11
Centre de recherche pour le développement international	0	0,00	0	0,00
Centre national des arts	10	7,72	16	2,47
Commission d'énergie du Nord canadien	8	10,93	39	10,66
Commission des champs de bataille nationaux	14	134,62	16	30,77
Commission des lieux et monuments historiques du Canada	0	0,00	0	0,00
Commission internationale des pêcheries de flétan du Pacifique	0	0,00	0	0,00
Commission internationale des pêcheries de saumon du Pacifique	1	8,62	3	5,17
Commission internationale des pêcheries du nord-ouest de l'Atlantique	0	0,00	0	0,00
Commission mixte internationale	0	0,00	0	0,00
Conseil canadien des ministres des Ressources	0	0,00	0	0,00
Conseil canadien des normes	0	0,00	0	0,00
Conseil des recherches médicales	0	0,00	0	0,00
Conseil national de commercialisation des produits agricoles	0	0,00	0	0,00
Construction de défense (1951) limitée	2	3,37	7	2,36
Corporation commerciale canadienne	0	0,00	0	0,00
Eldorado ressources limitée	32	14,22	102	9,07
Énergie atomique du Canada	147	11,47	247	3,85
Monnaie royale canadienne	21	15,44	30	4,41
Office canadien des provendes	0	0,00	0	0,00

Organismes non assujettis au Conseil du Trésor	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité[2]	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés[3]
Office canadien du poisson salé	1	50,00	1	10,00
Office de commercialisation du poisson d'eau douce	60	104,17	103	35,76
Parlement				
- Chambre des communes	101	13,51	102	4,87
- Bibliothèque	1	2,14	2	0,85
- Sénat	8	10,53	15	3,95
Pétro-Canada	0	0,00	0	0,00
Ponts Jacques-Cartier et Champlain inc. (Les)	8	54,79	10	13,70
Ports Canada	182	53,53	238	14,00
Société canadienne d'hypothèques et de logement	38	6,05	52	1,66
Société canadienne des postes	7 214	58,35	9 924	16,05
Société d'assurances-dépôts du Canada	0	0,00	0	0,00
Société de construction des musées du Canada (La)	0	0,00	0	0,00
Société de développement de l'industrie cinématographique canadienne	0	0,00	0	0,00
Société des ponts internationaux de la Voie maritime	1	35,71	1	7,14
Société des transports du Nord limitée	4	12,20	25	8,71
Société du crédit agricole	2	1,62	3	0,48
Société pour l'expansion des exportations	2	1,78	4	0,71
Société Radio-Canada	132	5,92	240	2,15
Téléglobe	5	2,02	10	0,81
Vieux Port de Montréal (Le)	0	0,00	0	0,00
Vieux Port de Québec (Le)	3	30,00	3	6,00
Voie maritime — Transports Canada	76	30,38	137	10,95
Total partiel	8 192	40,01	11 579	11,31
Société de développement du Cap-Breton	1 300	190,28	1 927	56,41
Total	**9 492**	**44,86**	**13 506**	**12,77**

[1]Les statistiques sont désormais fondées sur des demandes d'indemnisation pour des accidents survenus au cours de l'exercice 1985-1986. Pour trouver l'explication de l'augmentation des chiffres cités, le lecteur devra se reporter à l'appel de note de la page 62.

[2]Le « taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité » représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par million d'heures-personnes travaillées.

[3]Le « nombre total d'accidents » est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes travaillées sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

statistiques des accidents du travail

Demandes d'indemnisation par province et par type de réclamation, en 1985-1986

Province	Soins médicaux	Indemnisation	Congés pour cause de blessure	Incapacité permanente	Décès	Demandes rejetées	Total
Terre-Neuve	148	16	205	0	0	2	371
Île-du-Prince-Édouard	83	5	66	0	2	0	156
Nouvelle-Écosse	1 691	1 331	902	56	1	24	4 005
Nouveau-Brunswick	409	34	386	2	0	48	879
Québec	1 270	280	3 769	7	4	78	5 408
Ontario[1]	2 696	213	5 100	4	5	10	8 028
Manitoba	509	94	504	0	0	0	1 107
Saskatchewan	388	42	326	0	0	0	756
Alberta	622	81	1 318	1	0	23	2 045
Colombie-Britannique	1 200	100	1 585	0	1	191	3 077
Territoire du Yukon	65	2	31	0	0	1	99
Territoires du Nord-Ouest	114	25	38	0	0	1	178
Total	**9 195**	**2 223**	**14 230**	**70**	**13**	**378**	**26 109**

[1]L'augmentation du nombre des demandes signalées dans cette province depuis l'an dernier est grandement attribuable au fait qu'on a résolu les problèmes administratifs mentionné dans la revue annuelle de l'exercice 1984-1985.

***N.B.** : Les statistiques des accidents du travail sont maintenant fondées sur les demandes qui ont été **soumises** en 1985-1986. Les statistiques des années précédentes étaient fondées sur les demandes **reçues** au cours de l'année.*